

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma / hoitotyö

Eija Lanki

Maija Mäkinen

Hannele Oksanen

Marika Vanhala

OPISKELIAOHJAUKSEN LAADUNARVIOINTIMITTARIN KEHITTÄMINEN

Opinnäytetyö 2014

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma

LANKI EIJA, MÄKINEN MAIJA,

OKSANEN HANNELE, VANHALA MARIKA

	Opiskelijaohjauksen laadunarviointimittarin kehittäminen
Opinnäytetyö	56 sivua + 3 liitesivua
Työn ohjaajat	KM Airola Anneli, KM Virkki Sari
Toimeksiantaja	Kotkan kaupunki/ Karhulan sairaala osasto 6
Huhtikuu 2014	
Avainsanat	opiskelijaohjauksen laatu, opiskelijaohjaus, pedagoginen ilmapiiri, ohjaussuhde, harjoittelu

Käytännön ohjattu harjoittelu muodostaa huomattavan osan sairaanhoitajan ammat-
tiopinnoista. Sairaanhoitajaopiskelijoille käytännön harjoittelujaksot antavat mahdolli-
suuden teorian ja käytännön yhdistämiseen aidossa työympäristössä. Harjoittelut ovat
myös merkittävä osa ammatillisen kasvun kehittymistä.

Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli laatia aiempien tutkimusten pohjalta opiskeli-
jaohjauksen laadunarviointimittari. Mittari kehitettiin perusterveydenhuollon käyt-
töön, koska sieltä on puuttunut yhtenäinen opiskelijaohjauksen laatua arvioiva mittari.
Kirjallisuuskatsauksen avulla haettiin tietoa opiskelijaohjaukseen laatuun vaikuttavista
tekijöistä. Teoriasta korostui pedagogisen ilmapiirin ja ohjaussuhteen merkitys. Opin-
näytetyön teoriaosuuden pohjalta laadittiin muuttujataulukon avulla kyselylomake.

Kyselylomake esiteltiin opiskelijoilla ja työyhteisössä. Saadun palautteen perusteel-
la lomake koettiin selkeäksi ja helppokäyttöiseksi.

Kehittämistyön tulosta eli kyselylomaketta voidaan hyödyntää perusterveydenhuollon
työyksiköissä opiskelijaohjauksen laatua arvioitaessa ja sen kehittämisessä.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Health Care

LANKI EIJA, MÄKINEN MAIJA,

OKSANEN HANNELE, VANHALA MARIKA

Development of Student Counseling Quality Assessment Scale

Bachelor's Thesis

56 pages + 3 pages of appendices

Supervisors

MSc Airola Anneli, MSc Virkki Sari

Commissioned by

City of Kotka/ Hospital of Karhula, ward 6

April 2014

Keywords

quality of student counseling, student counseling, pedagogic atmosphere, counseling relationship, practical training

A major part of the nurse training consists of supervised practical training i.e. work placements. For student nurses the practical training periods offer a chance to apply theory into practice in an authentic work environment. Practical training periods are also a very important part of development of professional growth.

The purpose of this developmental work was to create a student counseling quality assessment scale based on previous studies. The scale was developed for the use of basic health care because a scale for evaluating student counseling has been missing there. A literature review aimed to find out the factors that affect the quality of student counseling. Significant findings in the theories were the importance pedagogic atmosphere and of the counseling relationship. Based on the theoretical part of the thesis, a variable table was used to construct a questionnaire.

The questionnaire was pretested amongst students and in workplaces. The feedback revealed that the questionnaire is clear and easy to use. In conclusion, the questionnaire can be well used in work units of basic health care when assessing and developing the quality of student counseling.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	TAUSTA JA TARKOITUS	6
2	ASiantuntijaksi kehittyminen	7
2.1	Sairaanhoitajan ammatillinen kasvu	7
2.2	Sairaanhoitajan osaamisvaatimukset	9
2.3	Sairaanhoitajakoulutus	10
2.4	Harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä	13
3	OHJATTU HARJOITTELU	14
3.1	Käytännön harjoittelua edistävä oppimisympäristö	15
3.2	Käytännön harjoittelun organisointi	20
3.3	Ohjatun harjoittelun tavoitteet	23
3.4	Perehdytys	25
3.5	Ohjaussuhde	27
3.6	Ohjaajan pedagogiset taidot	31
3.7	Arviointi ja palaute	33
4	OPISKELIAOHJAUKSEN LAADUNARVIOINTIMITTARIN KEHITTÄMINEN	36
4.1	Mittarin laatukriteerit	36
4.2	Mittarin ideointi	37
4.3	Mittarin suunnittelu	40
4.4	Mittarin laatiminen	41
4.5	Mittarin arviointi	42
5	ARVIOINTI JA POHDINTA	43
5.1	Luotettavuuden pohdinta	43
5.2	Työyhteisön ja opiskelijoiden arviointi mittarista	43
5.3	Mittarin sisällön arviointi	45
5.4	Kehittämishankkeen eettiset tekijät ja prosessin arviointi	45
5.5	Jatkokehittämishaasteet	46
	LÄHTEET	48

LIITTEET

Liite 1. Muuttujataulukko

Liite 2. Kyselylomake

Liite 3. Saatekirje

1 TAUSTA JA TARKOITUS

Sairaanhoitajan koulutuksessa on pitkät perinteet työharjoittelulla ja sen ohjaamisella. Sairaanhoitajan työtä on alusta alkaen harjoiteltu käytännössä ja samalla on kasvettu ammatillisesti työn mukana. Käytännön harjoittelut ovat osa opetussuunnitelmaa ja kuuluvat teoriaopintoihin sisältyviksi opintojaksosiksi. Jokaisella opintojaksolla on oma toteutussuunnitelma, tavoitteet ja arviointikriteerit. Opettajat, opiskelijat ja työelämän ohjaajat saavat käsityksen koulutuksesta ja sen vaativuudesta opetussuunnitelmasta. (Mykrä 2007, 8.)

Ammattikorkeakoulun tehtävänä on kouluttaa terveydenhuoltoalalle ammattitaitoinen henkilökunta. Sen tehtävänä on turvata väestön yhdenvertaiset ja potilasturvalliset palvelut. Ammattikorkeakoulusta saatujen valmiuksien tulee muun muassa vastata väestön terveystarpeisiin, terveydenhuollon työelämään ja sen kehittämiseen sekä teknologian vaatimuksiin. (Opetusministeriö 2006, 10.)

Opiskelijaohjauksen tavoitteena on perehdyttää opiskelijat käytännön hoitotyöhön aidoissa tilanteissa niin, että heidän on mahdollista soveltaa opittuja tietojaan ja taitojaan sekä harjoitella potilaan selviytymiseen vaikuttavien tarpeiden tunnistamista ja niihin vastaamista erilaisin hoitotyön toiminnoin. Ohjatun harjoittelun tarkoituksena on saavuttaa riittävät valmiudet tulevassa sairaanhoitajan ammatissa toimimiseen sekä kasvaa vastuulliseksi ammattilaiseksi. (Jääskeläinen 2009, 7.) Opiskelijaohjauksen tulee olla näyttöön perustuvaa. Hyvä ohjaus perustuu tutkittuun tietoon ja demokraattiseen arvomaailmaan sekä ajatukseen, että ohjaussuhteessa myös ohjaaja voi kasvaa ja kehittyä. (Heinonen & Vallimies-Patomäki 2004, 30).

Päädyimme tähän opinnäytetyön aiheeseen työelämän edustajan ja opettajamme innoittamina. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, koska tällä hetkellä opiskelijaohjauksen laadunarviointiin perusterveydenhuollossa ei ole käytettävissä yhtenäistä mittaristoa.

Opiskelijoilta on tullut palautetta niin opettajille kuin työelämän edustajille, että opiskelijaohjauksen laadussa on todettu olevan puutteita. Olemme myös itse havainneet, että eri harjoittelujaksoillamme opiskelijaohjauksen laatu vaihtelee. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa opiskelijaohjauksen laadunarviointimittari. Mittari on tarkoitettu sairaanhoitajaopiskelijoille perusterveydenhuollon eri yksiköihin, kuten

esimerkiksi terveyskeskuksen vuodeosastoille. Perusterveydenhuolto tarkoittaa kunnan järjestämää väestön terveydentilan seurantaa, terveyden edistämistä ja erilaisia palveluita. Kunnan terveyskeskuksessa toteutetaan perusterveydenhuollon palvelut.

2 ASIANTUNTIJAKSI KEHITTYMINEN

Asiantuntijaksi kehittyminen syntyy käytännön kokemusten, teoreettisten käsitteiden opiskelun, opitun tiedon soveltamisen ja uuden tiedon konstruoinnin vuorottelulla. Ammattikorkeakoulussa ammatillinen harjoittelu yhdessä teoriaopintojen kanssa tähtää siihen, että opiskelijan asiantuntijuuteen kasvu käynnistyy jo opintojen aikana. Harjoittelun kehittäminen on edellytys oppimiselle ja asiantuntijuuden syntymiselle. (Vesterinen 2002, 11.)

Sairaanhoitajan ammatti perustuu hoitotieteeseen, mutta päätöksenteossa käytetään monitieteistä tietoperustaa. Hoitotyön osaaminen edellyttää sairaanhoitajalta ajankohdasta hoitotieteen, lääketieteen ja farmakologian sekä yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden tuottamaan tutkimustietoon perustuvaa teoreettista osaamista. Sairaanhoitajan ammatilliseen osaamiseen kuuluvat eettinen toiminta, terveyden edistäminen, hoitotyön päätöksenteko, ohjaus ja opetus, yhteistyö, tutkimus- ja kehittämistyö, johtaminen ja monikulttuurinen hoitotyö. (Opetusministeriö 2006, 63.) Suomessa sairaanhoitajatutkinnon voi suorittaa ammattikorkeakoulussa hoitotyön koulutusohjelmassa. Pääsyvaatimuksena hoitotyön koulutusohjelmaan vaaditaan 18 vuoden ikä, ylioppilastutkinto/lukion oppimäärä tai ammatillinen tutkinto esimerkiksi lähihoitajatutkinto. Sairaanhoitajan opinnot ovat laajuudeltaan 210 opintopistettä eli 3,5 vuotta. Opintoihin kuuluu merkittävänä osana ammatitaitoa edistävä harjoittelu, jota toteutetaan ammattikorkeakoulun terveysalan hyväksymissä toimintaympäristöissä perusterveydenhuollossa ja erikoissairanhoidossa.

2.1 Sairaanhoitajan ammatillinen kasvu

Ohjattu harjoittelu on osa koulutusta ja sen tavoitteena on ammatillinen kehittyminen ja osaaminen. Ammatillinen kasvu alkaa jo opiskeluaikana. Se on jatkuva prosessi, joka on yksilön omien valmiuksien ja hänen ammatillisten ominaisuuksien kehittymistä läpi elämän. Ammatti-identiteetin syntyminen ja alan ammattietiikan omaksuminen ovat ammatillista kasvua. Ammatillisena osaamisena voidaan pitää kykyä osata yhdistää ammattiin liittyvät tiedot ja taidot. Ammatillisen kasvun prosessiin vaikuttavat työ-

tehtävät, toimintaympäristö ja työpaikan vaatimukset. Ammatilliseen osaamiseen liittyy lisäksi opiskelijan persoonallinen kehitys ja emotionaaliset tuntemukset. (Mykrä 2007, 9.) Ammatillinen kasvu parantaa suoritusta ja osaamista. Tärkeitä kannustimia tai rajoittavia tekijöitä ovat työn luonne ja työn järjestelyt, esimiehen ja alaisen välinen suhde, muut ihmissuhteet, organisaation työilmapiiri, johtamistavat ja -käytännöt. (Hilden 2002, 33).

Ammatillinen pätevyys tai kyvykkyys eli kompetenssi tarkoittaa kykyä suoriutua tehtävistä niin hänen itsensä kuin muidenkin arvioimana. Hän pystyy suoriutumaan taitojensa avulla annetuista tehtävistä ja samalla tiedostaa omat rajansa, mitä osaa ja mitä ei. (Hilden 2002, 33.) Opintojen alkuvaiheessa oleva opiskelija on ammatilliselta osaamiseltaan todennäköisimmin vielä aloittelija ja arvioinnin tulee perustua tähän. Opiskelijan osaamista ei voida verrata valmiin ammattilaisen osaamiseen. Valmistumassa olevan opiskelijan osaaminen tulisi olla kehittyneempää ja arviointi lähtee tästä olettamuksesta. Arvioinnissa työpaikkaohjaajan tukena ovat ohjatulle harjoittelulla asetetut tavoitteet ja niille määritellyt arvioinnin eri tasot. Lähtökohtaisesti siis huomioidaan ja arvioidaan koulutuksen eri vaiheissa samaa osaamista eri tavalla. Osaamista tulee peilata kyseisen opiskeluvaiheen tavoitteisiin. Opintojen alkuvaiheessa ns. noviisitasoinen osaaminen voi olla kiitettävääkin, mutta jos osaaminen ei koulutuksen edetessä kehity, sama osaaminen voi opintojen loppuvaiheessa olla vain tyydyttävää. (Mykrä 2007, 9.)

Opiskelijat tiedostavat ammatillista kehittymistään muun muassa onnistumisen kokemuksina potilaiden ja omaisten välisessä vuorovaikutuksessa. Luottamuksellisen hoitosuhteen kehittyminen potilaan ja hänen läheisten kanssa vahvistaa opiskelijoiden itseluottamusta, ammatillista itsetuntoa, rohkeutta ja motivaatiota kehittyä edelleen tulevana sairaanhoitajana. Hoitamisesta saadut palautteet ja oman työn tulosten havaitseminen edistävät oppimista siten, että ne antavat lisää voimavaroja ja vahvistavat uskoa ja tyytyväisyyttä omaan sairaanhoitajuuteen. (Romppanen 2011, 174.)

Ora-Hyytiäinen kuvaa ammatillisen identiteetin muodostuvan vaiheittain. Ensimmäisessä vaiheessa opiskelijalla ei ole vielä ammatillista identiteettiä, vaan hänellä on auttajan rooli. Tässä vaiheessa opiskelija ei ole vielä ollut käytännön harjoittelussa. Hän ei koe kuuluvansa vielä mihinkään: ei työpaikkaan, ei työntekijöihin, ei hoitajiin eikä sairaanhoitajiin. Myöskään toiminnan päämäärää tai arvoja ei osata tunnistaa. Opiske-

lijän kokemus hoitotyöstä sisältää paljon voimakkaita, negatiivisia ja positiivisia tunteita. Toisessa vaiheessa opiskelija on jo saanut kokemusta käytännön harjoittelusta ja hänelle on muodostunut ammatillinen identiteetti. Hän kokee kuuluvansa hoitajiin tai sairaanhoitajiin. Tässä vaiheessa toiminnan organisointi tapahtuu tehtävistä käsin ja toiminnan päämääränä on organisaation hyvän edistäminen siten, että tehtävät tulevat suoritetuiksi ajallaan ja päiväohjelman aikataulu toteutuu. (Ora-Hyytiäinen 2004, 67.)

Kolmannen opintovuoden alussa opiskelijat ovat olleet käytännön harjoittelussa myös erikoissairaanhoidossa. Tässä vaiheessa opiskelijan toiminnassa korostuu tehokkuus. Tärkeää on tehtävien suorittaminen ajallaan, aikataulussa pysyminen ja toiminnan sujuvuus. Opiskelija kokee yleisesti kuuluvansa hoitajiin tai sairaanhoitajiin. Myös neljännessä vaiheessa opiskelijalle on arvokasta toiminnan sujuvuus ja tehokkuus, mutta myös toisenlainen ammatillinen identiteetti on nähtävissä. Tässä vaiheessa opiskelijalla on kokemusta jo useammista erikoisalojen harjoitteluyksiköistä. (Ora-Hyytiäinen 2004, 67 - 68.)

Viidennessä vaiheessa, valmistumisen kynnyksellä, tunnistetaan ristiriitainen siirtymävaiheen identiteetti. Valmistuva sairaanhoitajaopiskelija kokee ristiriitaisia tunteita omasta osaamisesta, sairaanhoitajan ammatin tuomasta vastuusta ja vaatimuksista sekä työelämän tuomista velvollisuuksista. Opiskelija ei ole valmistuessaan täysin oppinut hoitotyöntekijä, vaan edistynyt aloittelija, joka tarvitsee vuosien kokemuksen saatuttaakseen asiantuntijuuden sairaanhoitajan työhön. (Ora-Hyytiäinen 2004, 67 - 68; Benner, Tanner & Chesla, 1999, 313.)

2.2 Sairaanhoitajan osaamisvaatimukset

Sairaanhoitajan työ edellyttää itsenäistä työskentelyä ja päätöksentekotaitoa. Hänen tulee organisoida omaa työtä ja ratkaista itsenäisesti eteen tulevia ongelmia. Itsenäisyys lisääntyy työssä kokemuksen ohella. Aina tulee kuitenkin huomioida koulutuksen antamat valmiudet ja sairaanhoitajan vastuu. Vastavalmistunut sairaanhoitaja varmistaa alussa usein säännöistä, ohjeista ja muilta työkavereilta, ennen kuin hän uskaltaa tehdä oman ratkaisun. Hänelle on tyypillistä turvautua rutiineihin, yksityiskohtiin ja sääntöihin. Pitkän työuran tehnyt toimii puolestaan jo kokemuksen kautta ja uskaltaa tehdä itsenäisiä ratkaisuja. Sairaanhoitajalla pitää olla monipuoliset auttamistaidot, joita ovat muun muassa taito kuunnella, olla läsnä, tukea ja lohduttaa potilasta sekä kyky hyvään vuorovaikutukseen. Sairaanhoitajan työssä terveydenhuollossa on tapahtunut

monia muutoksia viime vuosien aikana, joten sairaanhoitajan tulee sopeutua monen tyyppisiin, nopeisiin ja jatkuviinkin muutoksiin sekä olemaan mukana muutosprosesseissa. (Hilden 2002, 54 - 55, 59.)

Sairaanhoitajalla tulee olla hyvät suunnittelutaidot. Suunnitelmallinen hoitaminen ja toiminta tarkoittavat potilaan hoidon ja kuntoutuksen suunnittelun, oman työn suunnittelun, hoitotyön suunnittelun ja myös koko työyhteisön toiminnan suunnittelun. Sairaanhoitajan omaa osaamista ja työtä joudutaan kehittämään jatkuvasti, jolloin se vaatii hyviä kehittämis- ja kehittymistaitoja. Oma kehittyminen sairaanhoitajan ammatissa tai muukaan kehittämistyö ei onnistu, ellei hänellä ole kykyä ja halua sitoutua työhönsä tai parantaa työsuoritustaan. (Hilden 2002, 54 - 55, 57.)

Hilden (2002, 54, 57) korostaa, että tänä päivänä potilaat ovat yhä tietoisimpia oikeuksistaan ja he vaativat palveluilta yksilöllisyyttä, hyvää laatua ja henkilöstön osaamista. Sairaanhoitajan tulee toimia potilaslähtöisesti, jolloin hän tekee yhteistyötä potilaan ja hänen läheistensä kanssa. Sairaanhoitajalla pitää olla hyvät arviointi- ja kehittämistaidot. Sairaanhoitajalla tulee olla taitoa ja rohkeutta tarvittaessa kritisoida työyhteisön toimintaa ja vastaanottaa kritiikkiä. Kritiikki auttaa kehittymään paremmaksi hoitotyöntekijäksi ja myös ihmiseksi. Sairaanhoitaja tekee työtä omalla persoonallaan, jolloin hyvä itsetuntemus ja omiin kykyihin luottaminen korostuvat. Kun hoitaja tekee hoitotyötä omalla persoonallaan, se tuo rikkautta ja erilaisuutta työyhteisöön. Erilaisuus täytyy osata hyödyntää mahdollisimman hyvin työyhteisössä. Hoitotyö on muuttunut niin kiireiseksi ja vaativaksi, että työstä selvitäkseen sairaanhoitaja tarvitsee vahvaa psyykettä ja toisinaan kovien työpaineiden kestokykyä.

Hoitotyötä ohjaavat eettiset periaatteet ja hoitohenkilökunnan tulee toimia eettisten periaatteiden ja hyväksytyjen toimintatapojen mukaisesti. Ammatilliseen toimintaan kuuluvat toiminnan perusteleminen ja työhön sitoutuminen. Henkilökunnan tulisi olla tietoinen keinoista, joilla voidaan pitää yllä hoitohenkilökunnan eettistä toimintaa ja ihmisten välistä yhteistyötä. (Leino-Kilpi & Välimäki 2009, 3, 19.)

2.3 Sairaanhoitajakoulutus

Suomen sairaanhoitajakoulutus on muuttanut monesti muotoaan sen pitkän, jo vuonna 1889 alkaneen, taipaleen aikana. Koulutuksessa on aina ollut mukana harjoittelu eri hoitotyön yksiköissä. Keskiasteen koulu-uudistuksen tapahtuessa 1980-luvulla alettiin

hoitotyön koulutuksessa painottaa tutkimustiedon merkitystä hoitopäätösten perustana. Hoitotyö tuli hallita tiedollisesti ja taidollisesti, se ei ollut enää pelkkää osoitettujen tehtävien suorittamista. (Sairaanhoitajakoulutus tänä päivänä.)

Ammattikorkeakoulut ovat työelämäsuuntautuneita korkeakouluja. Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin. Lisäksi tehtäviin kuuluu tukea yksilön ammatillista kasvua ja harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä. Tehtäviään hoitaessaan ammattikorkeakoulujen tulee edistää elinikäistä oppimista. Ammattikorkeakoululain lisäksi Suomessa koulutusta säätelevät laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä sekä opetus- ja sosiaali- ja terveysministeriön ohjeet. (Ammattikorkeakoululaki 351/2003, 4. §.)

Ammattikorkeakouluasetuksen (352/2003) 7. §:n mukaan ammattikorkeakoulututkintoon johtavat opinnot suoritettuaan opiskelija omaa laaja-alaiset käytännölliset perustiedot ja -taidot sekä niiden teoreettiset perusteet asianomaisen alan asiantuntijatehtävissä toimimista varten, edellytykset asianomaisen alan kehityksen seuraamiseen ja edistämiseen, valmiudet jatkuvaan koulutukseen, riittävän viestintä- ja kielitaidon sekä asianomaisen alan kansainvälisen toiminnan edellyttämät valmiudet. (Ammattikorkeakouluasetus 352/2003, 7. §.)

Tänä päivänä ammattikorkeakoulussa sairaanhoitajatutkinto suoritetaan hoitotyön koulutusohjelmassa, tutkintonimike on sairaanhoitaja (AMK). Myös terveydenhoitajat, kätilöt ja ensihoitajat (AMK) saavat sairaanhoitajan pätevyyden valmistuttuaan. Sairaanhoitajan opinnot kestävät 3,5 vuotta ja ovat laajuudeltaan 210 opintopistettä. Sairaanhoitajatutkintoa säätelee kansallisen lainsäädännön ohella EU-direktiivi, joka määrittelee muun muassa teoreettisen ja käytännöllisen opetuksen osuuden koulutuksessa. (Opiskelu sairaanhoitajaksi.)

Hoitotyön koulutusohjelma muodostuu ammattiopinnoista, luonnontieteellisistä ja lääketieteellisistä aineista, käyttäytymis- ja yhteiskuntatieteellisistä aineista, opinnäytetyöstä ja vapaasti valittavista opinnoista. Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa vuoden 2013 opintosuunnitelmassa sairaanhoitajaopinnot sisältävät hoitotyön koulutusohjelmassa perusopinnot (25 opintopistettä), ammattiopinnot (95 opintopistettä),

vapaasti valittavia opintoja (5 opintopistettä), ammattitaitoa edistävää harjoittelua (75 opintopistettä) ja opinnäytetyön sekä kypsyysnäytteen (15 opintopistettä), joiden pohjalta asiantuntijuus rakentuu. Ammattikorkeakoulut ovat itsenäisiä ja saavat päättää opetussuunnitelmistaan myös itsenäisesti, minkä vuoksi sairaanhoitajakoulutus voi olla rakenteeltaan ja sisältöpainotuksiltaan erilaista eri kouluissa. (Kymenlaakson ammattikorkeakoulu 2013.)

Henkilökohtainen opintosuunnitelma HOPS laaditaan yhdessä opiskelijavastaavan kanssa ensimmäisen opiskeluvuoden aikana. Henkilökohtainen opintosuunnitelma antaa mahdollisuuden opiskelijan määritellä omat oppimistarpeet. Opiskelijalla on mahdollisuus saada hyväksiluettua aiempaa osaamistaan ns. AHOT-menettelyllä (aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen). Tämä edellyttää oman koulutusohjelman tavoitteiden mukaista osaamista, joka on voitu saavuttaa aiemmilla opintosuorituksilla tai esimerkiksi työssä. Päätös hyväksiluvusta tehdään joko todistusten tai näytön perusteella opiskelijan esityksestä. (Kymenlaakson ammattikorkeakoulu 2013.)

Hoitotyön koulutusohjelman opintojen tavoitteena on kouluttaa sairaanhoitajia, joiden työn lähtökohtana ovat monitieteinen tieto, laaja-alainen hoitotyön osaaminen sekä korkeatasoinen eettinen arvoperusta. Koulutusohjelmasta valmistuneella on valmiudet suunnitella, toteuttaa ja arvioida potilaan hoitoa asiakkaan, potilaan, perheen ja yhteisön kanssa. Opiskelijalla on valmistumisen jälkeen työssä tarvittavat kliiniset taidot, ja hän osaa toteuttaa eri-ikäisten potilaiden ja asiakkaiden lääkehoidon. Sairaanhoitajat toimivat itsenäisesti ja ottavat vastuun toiminnastaan ja tuntevat osaamisensa rajat. Sairaanhoitaja on työyhteisönsä ja moniammatillisen työryhmänsä jäsen ja hän johtaa hoitotyön tiimiä. Sairaanhoitaja toimii hoitotyön asiantuntijana ja hoitotyön asiantuntijuus on näyttöön perustuvaa. (Kymenlaakson ammattikorkeakoulu 2013.)

Koulutusohjelmasta valmistuneet sairaanhoitajat laillistetaan terveydenhuollon ammattihenkilöiksi. Koulutus täyttää Euroopan neuvoston sairaanhoitajakoulutuksesta antamien kriteerien vaatimukset ja sisältää yleissairaanhoidosta vastaavan sairaanhoitajan koulutuksen. (Kymenlaakson ammattikorkeakoulu 2013.) Terveysalalta valmistuvien sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien laillistamishakemus toimitetaan Valviraan, terveydenhuollon ammattihenkilöksi rekisteröintiä varten.

Kansainvälinen sairaanhoitajaliitto ICN käynnisti vuonna 2011 Sairaanhoitajakoulutuksen tulevaisuus -hankkeen, jonka tarkoituksena on kehittää sairaanhoitajien osaa-

mista valtakunnallisesti tasalaatuisiksi ja vertailtavaksi sekä tuottaa siten parempia palveluita terveydenhuollon asiakkaille. Hankkeen päätavoitteena on yhtenäistää koulutuksen sisältöjä laatimalla valtakunnalliset vähimmäisvaatimukset yleissairaanhoidajan (180 opintopistettä) osaamiselle huomioiden EU-direktiivi ja kansainvälinen (EQF) vaatimustaso. (Eriksson, Merasto, Sipilä & Korhonen, 2013, 45.) Sairaanhoidajan olennaiset osaamisvaatimukset EQF:n (European Qualifications Framework) mukaan ovat (taso 6) edistyneet taidot, jotka osoittavat asioiden hallintaa ja kykyä innovaatioihin ja joita vaaditaan erikoistuneella työ- ja opintoalalla monimutkaisten tai ennakkoimattomien ongelmien ratkaisemiseen. (Euroopan yhteisöt 2009).

2.4 Harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä

Ammattikorkeakouluopinnoista 75 opintopistettä on ammattitaitoa edistävää harjoittelua. Se vastaa Euroopan parlamentin ja neuvoston ammattipätevyyden tunnustamisesta antaman direktiivin 2005/36/EY klinistä opetusta ja se on vaatimuksiltaan samantaista Euroopan eri maissa. Harjoittelu toteutetaan yleisesti sairaaloissa, terveyskeskuksissa, avohoitoyksiköissä, kuntoutuslaitoksissa ja palvelukodeissa julkisella puolella tai yksityisellä sektorilla. Harjoittelun voi myös suorittaa opiskelijavaihdossa ulkomailla. Harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatusti erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännössä tapahtuviin työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. (Ammattikorkeakouluasetus 352/2003, 7. §.)

Ennen käytännön harjoittelun jaksoja opiskelijat ovat saaneet teorian ja laboraatioharjoitusten avulla valmiuksia erilaisiin ammatillisiin haasteisiin, joita he kohtaavat harjoitteluyksiköissä. Käytännön harjoittelu voi olla opiskelijalle ensimmäinen kontakti työelämään, monilla opiskelijoilla voi myös olla jo aiempi tutkinto terveydenhuoltoalalta. Käytännön harjoittelujaksoja ohjaavat opetussuunnitelmaan pohjautuvat yhteiset tavoitteet opiskelijan henkilökohtaisten tavoitteiden lisäksi.

Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa käytännön harjoittelut jakautuvat tasaisesti eri lukukausille opetussuunnitelman mukaisesti. Käytännön harjoittelu alkaa perushoidon harjoittelulla, joka sijoittuu ensimmäisen vuoden loppupuolelle. Harjoittelupaikkoina ovat terveyskeskuksen vuodeosastot. Perushoidon harjoittelu tulee olla suoritettu hyväksytysti ennen seuraavia harjoitteluja. Sisätautikirurginen ja valinnainen harjoittelu sijoittuu toiselle opintovuodelle. Harjoittelupaikat ovat pääsääntöisesti erikoissairaanhoidon eri yksiköissä. Kolmannelle opintovuodelle sijoittuvat mielenterveys-, päihde-

ja kriisihoitotyön harjoittelu, yhteisöhoitotyön harjoittelu ja valinnainen harjoittelu. Viimeiselle eli neljännelle vuodelle sijoittuu syventävä harjoittelu, jonka opiskelija voi valita oman mielenkiinnon mukaan. (Kymenlaakson ammattikorkeakoulu 2013.) Kun opiskelija on suorittanut hyväksytyksi kaksi kolmasosaa opinnoista eli yli 140 opintopistettä, voi hän halutessaan toimia sairaanhoitajan sijaisena rajoitetuin oikeuksin. Hankkimallaan työkokemuksella opiskelija voi anoa hyväksilukua jäljellä olevista harjoittelusta. (Asetus terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/564, 3d §, 14.2.2008/104.)

3 OHJATTU HARJOITTELU

Ohjattu harjoittelu vaatii paljon onnistuakseen. Koulu tekee tiivistä yhteistyötä terveydenhuollon eri yksiköiden kanssa harjoittelupaikkojen järjestämiseksi. Harjoittelupaikoissa tulee olla riittävästi monipuolisia oppimistilanteita ja henkilökunnan tulee olla opiskelijamyönteistä ja ammattitaitoista. Esimiehen tehtävänä on varmistaa, että työyksikössä on riittävät resurssit opiskelijaohjaukseen. Hyvä ohjaussuhde on onnistuneen harjoittelun edellytys.

Käytännön harjoittelu on tärkeä osa ammatillista tutkintoa. Sen tavoitteena on mahdollistaa opiskelijoiden perehtyminen arvoperustaan ja terveydenhuollon toimintaan. Tavoitteena on kehittää ammatillista osaamista, soveltaa tietoja ja taitoja työelämässä sekä perehtyä ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin. Käytännön harjoittelu mahdollistaa opiskelijalle persoonallisen ja ammatillisen kasvun sekä teoreettisen tiedon refleктоimisen käytännön tilanteissa. Tekemällä oppimisella ja ohjatulla harjoittelulla on olennainen osuus ammatillisen kasvun ja ammattitaidon kehityksessä. (Luoju 2011, 19.)

Onnistuneessa harjoittelussa opiskelija vastaanotetaan tervetulleena työyhteisöön ja otetaan mukaan työskentelyyn. Kun opiskelija kokee itsensä hyväksytyksi, hänen on helpompi ymmärtää, jos joskus kiireessä ei ennätetä ohjata. Hyväksyvä oppimisilmapiiri ja hyvä ohjaus auttavat opiskelijoita pääsemään hoitotiimin jäseneksi. Hyväksymisen tunnetta lisää esimerkiksi se, kun he saavat osallistua henkilökunnan palaveriin ja koulutuksiin, heitä puhutellaan nimeltä ja kohdellaan tasavertaisina. Opiskelijat kokevat löytävänsä nopeasti oman paikkansa harjoitteluyksikössä, jossa ilmapiiriä luonnehtii reilu, avoin ja huumorintajuinen keskusteluyhteys eri ammattiryhmien välillä. Hyvässä ilmapiirissä ei esiinny henkilöstöryhmien välisiä kielteisiä ryhmäilmiöi-

tä ja klikkiytymistä, vaan tunnistetut ongelmat ratkaistaan avoimesti. (Kajander 2007, 17 - 18.)

3.1 Käytännön harjoittelua edistävä oppimisympäristö

Oppimisympäristöllä tarkoitetaan oppimiseen liittyvää psyykkisten, fyysisten ja sosiaalisten suhteiden kokonaisuutta, jossa opiskelu ja oppiminen tapahtuvat. Nämä vaikuttavat opiskelijaan harjoittelujakson aikana sekä suoraan että välillisesti. (Kukkola 2008, 4.) Oppimisympäristön tehtävänä on mahdollistaa opiskelijalle monipuolisten hoitomenetelmien ja työtapojen käyttö. Niiden avulla opiskelija oppii ymmärtämään monenlaisia asioita ja kehittää ratkaisuja erilaisiin ongelmiin. Oppimisympäristön tarkoituksena on oppimisen edistäminen. Eri oppimisympäristöjä ovat esimerkiksi fyysinen tai virtuaalinen tila, opiskelijat, opettajat, tietolähteet, välineet ja toimintamallit. (Silander, Ryymin & Mattila 2012, 51.)

Oppimisympäristöä voidaan tutkia eri näkökulmista. Hyvä oppimisympäristö on psyykkisesti turvallinen ja se on tärkeä hyvän oppimisympäristön ominaisuus. Ilmapii-ri on luonteeltaan myönteinen, kohtelu tasa-arvoista ja palaute jatkuvaa. Psyykkinen turvallisuus syntyy ympäristössä, jonka ilmapiiiri rohkaisee opiskelijaa keskusteluun ja sallii virheet osana oppimista. (Koskinen, Hietämäki & Nurro 2008, 40; Saarikoski 2002, 18.) Fyysisellä näkökulmalla tarkoitetaan rakennuksia tai tiloja, joissa oppiminen tapahtuu. Sosiaalinen näkökulma tarkoittaa oppimisympäristössä tapahtuvaa vuorovaikutusta. Laadukas oppimisympäristö tukee opiskelijan kasvua, itseohjautuvuutta, oppimista sekä antaa mahdollisuuden omien tavoitteiden asettamiseen ja arvioida omaa sekä oppimisympäristön toimintaa. (Silander ym. 2012, 51.) Saarikoski määrittelee oppimisympäristölle neljä ulottuvuutta. Näitä ovat työyhteisön ilmapiiiri, osastonhoitajan tai vastaavan hoitajan johtamistapa, hoitotyön lähtökohdat työyksikössä ja työyksikön pedagogiset eli opetukselliset lähtökohdat. (Saarikoski, Leino-Kilpi & Kaila 2009, 164 - 165.)

Sosiaali- ja terveysministeriö on antanut suositukset laadukkaaseen käytännön harjoittelun oppimisympäristön kehittämiseksi ja luomiseksi. Suositusten tarkoituksena on tuoda esiin terveydenhuollon erityisvaatimukset opiskelijoiden ohjauksen lähtökohdaksi sekä korjata ja ehkäistä harjoitteluun liittyviä mahdollisia puutteita ja epäkohtia. (Heinonen 2004, 15.)

Työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa siihen, miten opiskelijoihin suhtaudutaan. Hyvä ilmapiiri mahdollistaa myönteiset oppimiskokemukset. Johtamistapa vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin. Lähiesimiehen rooli on tärkeä henkilösuhteiden kehittymisen kannalta. Tärkeää on, että osastonhoitaja luo omalla panoksellaan hyvät edellytykset opiskelijaohjaukselle. Laadukas hoito on merkittävä kriteeri mielekkäille oppimiskokemuksille. Yksilöllisen hoitoprosessin näkeminen selkeyttää opiskelijalle, mitä on hyvä hoitotyön kokonaisuus. Hoitotyön sisällön kannalta keskeisiä asioita ovat hoitotyön periaatteiden selkeys, dokumentointi ja tiedonkulku. Työyhteisön suhtautuminen opiskelijaohjaukseen ja pedagogiset lähtökohdat ovat paljolti kiinni työyksikön yleisestä ilmapiiristä. (Saarikoski ym. 2009, 165.)

Työilmapiiri on osa organisaation kulttuuria. Se syntyy ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta ja yhteistyöstä. Hyvä työkuultuuri luo pohjan hyvälle työilmapiirille, johon jokainen työntekijä vaikuttaa. Työkuultuurista ilmenee, minkälainen on työpaikan työmoraali, mitkä säännöt ja ehdot säätelevät työntekoa, miten vuorovaikutus työyhteisössä toimii ja miten kohdellaan asiakkaita ja muita sidosryhmiä. Työilmapiirillä on huomattava vaikutus työmotivaatioon, työtyytyväisyyteen ja työn tuloksiin. Parhaimmillaan työpaikan ilmapiiri on luottamuksellinen ja avoin. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

Opiskelijamyönteisen ilmapiirin tunnusmerkkejä työyhteisössä ovat tieto siitä, että opiskelija on tulossa harjoitteluun ja hänet otetaan ystävällisesti vastaan. Koko työyhteisön on sitouduttava opiskelijaohjaukseen ja suhtauduttava tähän myönteisellä asenteella. Opiskelijakielteisestä ilmapiiristä kertoo se, että työyhteisö ei ole varautunut opiskelijan tuloon tai ohjaus koetaan ylimääräisenä rasitteena. Opiskelijakielteisessä työyhteisössä on liian kiireinen työtahti ja huono ilmapiiri. Työyhteisössä suhtaudutaan kielteisesti opiskelijaohjaukseen ja se on tietämätön opiskelijan oppimistavoitteista. (Oinonen 2000, 66, 72.)

Työyhteisön huono ilmapiiri ja kulttuuri merkitsevät useasti sitä, että johtamisessa on puutteita ja sisäiset toimintatavat ovat kehittymättömiä. Kielteisesti ilmapiiriin vaikuttavat myös työyhteisöön kohdistuvat ulkoiset uhkat ja epävarmuus työn jatkuvuudesta. Myönteisen ilmapiirin tunnusmerkkejä ovat muun muassa työyhteisön yhteiset tavoitteet, työtehtävät ja selvät vastualueet sekä selkeät pelisäännöt ja toimintatavat. Myönteisessä työyhteisössä on otettu käyttöön henkilökunnan kyvyt, taidot ja luovuus

sekä lisäksi yhteistyö on toimivaa ja on aikaa sosiaaliselle kanssakäymiselle. Kielteisen ilmapiirin tunnusmerkkejä ovat tiedonkulun sujumattomuus, klikkiytynyt työyhteisö ja jäykkä sääntöjen noudattaminen. Epäselvät pelisäännöt, avoimet ristiriidat, yleinen valittaminen, henkilöstön suuri vaihtuvuus ja hämärtynyt johtajuus kielivät myös huonosta ilmapiiristä. Jos työyhteisö ei toimi, sisäiset kitkatekijät kuluttavat voimavaroja ja vähentävät näin työmotivaatiota ja hyvinvointia. Toimiva ilmapiiri puolestaan tukee työyhteisön menestymistä ja työntekijöiden hyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

Luojus (2011, 42) toteaa tutkimuksessaan, että opiskelijaohjauksen lähtökohdat työyksikössä muodostuvat henkilökunnan suhtautumisesta opiskelijaan, didaktisesta eli opettavaisesta toiminnasta ja kasvatuksellisesta eli pedagogisesta ilmapiiristä. Opiskelijan oppiminen perustuu havaintoihin, joita hän tekee oppimisympäristöstä. Käytännön harjoittelupaikan oppimisympäristöllä on merkitystä siihen, millaiseen oppimiseen opiskelijoita kannustetaan. Havainnot ja tulkinnat, joita opiskelija tekee oppimisympäristöstään, muokkaavat hänen oppimistaan. (Saarikoski ym. 2009, 164 - 165.)

Opiskelija tunnistaa herkästi, jos työyhteisö kokee opiskelijaohjauksen kielteisenä asiana. Negatiivista suhtautumista opiskelijaohjaukseen voi lisätä myös useamman opiskelijan yhtäaikainen harjoittelu samassa työyhteisössä. Kielteinen suhtautuminen tulee esille opiskelijaa kohtaan esimerkiksi siten, että työntekijät eivät tervehdi tai puhuttele opiskelijaa nimeltä, vaan häntä kutsutaan yleisnimellä ”opiskelija”. (Sipola 2004, 11 - 12.)

Oppimisympäristöllä on suuri merkitys onnistuneeseen ja laadukkaaseen opiskelijaohjaukseen. Laatua käytännön harjoittelussa voidaan mitata opiskelijan perehdytyksellä ja vastaanotolla sekä työtehtäviin annetulla ohjauksella. Opiskelijan ja ohjaajan välinen hyvä vuorovaikutussuhde, ohjaajan aito läsnä olo ja jatkuvan palautteen saaminen kertovat myös laadukkaasta oppimisympäristöstä. Käytännön harjoittelun laatutekijöitä ovat lisäksi työyksikön monipuoliset työtehtävien sisällöt ja oppimismahdollisuudet, työyhteisön hyvä ilmapiiri ja positiivinen ja luottavainen suhtautuminen opiskelijaan, työyhteisön halu muuttua ja kehittyä sekä työturvallisuus. (Hulkari 2006, 125.)

Saarikosken (2002, 56) mukaan osastonhoitajan rooli on avainasemassa laadukkaan oppimisympäristön aikaansaamisessa. Laadukas opiskelijaohjaus varmistetaan riittävien resurssien turvaamisella. Opiskelijaohjauksesta vastaavan henkilökunnan ammat-

taitaidon ja ohjausvalmiuksien lisääminen, kehittäminen ja päivittäminen kuuluvat laadukkaan oppimisympäristön luomiseen. Työyhteisö ei pääse kehittymään, jos työntekijöillä ei ole aikaa miettiä asioita yhdessä. Suuri haaste hoitotyönjohtajille onkin se, miten tarjota aikaa kehittämiselle. (Hilden 2002, 57 - 58.)

Laadukkaan oppimisympäristön ilmapiirin luominen on haaste, jonka kehittämiseen tarvitaan työelämän ja koulutusorganisaatioiden yhteistyötä (Paloniemi 2013, 17). Laadukas opiskelijaohjaus edellyttää, että terveydenhuollon toimintayksikössä toteutuvat ohjaukselliset lähtökohdat ja taitavat ohjatun harjoittelun ohjaajat. Taitavan ohjaajan persoonalliset ominaisuudet vaikuttavat opiskelijaohjaukseen onnistumiseen: ohjaajaominaisuuksiltaan ja ohjaustaidoiltaan taitavat ohjaavat asennoituvat opiskelijaohjaukseen vastuullisesti ja myönteisesti. (Luojus 2011, 148 - 149.)

Tutkittua tietoa sekä kansainvälisestä että kotimaisesta sosiaali- ja terveystieteen harjoittelusta on runsaasti. Tutkitun tiedon perusteella käytännön harjoittelun onnistumiseen vaikuttavat useat seikat. Näitä ovat muun muassa oppilaitosten ja työelämän välinen yhteistyö, työpaikan sitoutuminen opiskelijaan, opiskelijan henkilökohtainen panostus ja kiinnostus harjoittelua kohtaan, harjoittelua ohjaavan hoitajan toiminta ja sitoutuneisuus ohjaukseen sekä ohjaussuhde opiskelijan ja ohjaajan välillä. Oppimisympäristön laatua määrittäviä tekijöitä ovat myös yksikön pedagogiset käytännöt, sosiaaliset rakenteet ja hoidon laatu. (Kallio 2011, 38; Luojus 2011, 27 - 28, 33; Hulkari 2006, 68.)

Laadukasta oppimisympäristöä määrittää hyvä ja laadukas hoitotyö. Se muodostuu erilaisista arvoista ja eettisistä haasteista. Hoitotyön periaatteisiin vaikuttavat arvot ja periaatteet, joita yhteisö noudattaa ohjaamaan hoitavien henkilöiden toimintaa. Hoitotyötä ohjaavia terveydenhuollon eettisiä periaatteita ovat valtakunnallinen terveydenhuollon eettisen neuvottelukunnan mukaan oikeus hyvään hoitoon, ihmisarvon kunnioittamisen, itsemääräämisoikeus, hyvän tekemisen ja pahan välttämisen periaate, oikeudenmukaisuus, hyvä ammattitaito ja hyvinvointia edistävä ilmapiiri, yhteistyö ja keskinäinen arvonnanto. (ETENE 2001.) Opiskelijan tulee ymmärtää jo ensimmäisessä harjoittelussa, että sairaanhoitajan ammatissa vaaditaan vastuullista ja eettistä työskentelyä. Kaikissa tilanteissa tulee huomioida potilasturvallisuus ja opiskelijan tulee toimia vastuullisesti oman osaamisensa rajoissa. Opiskelija täyttää jokaisessa harjoittelupaikassa myös vaitiolovelvollisuuslomakkeen.

Opiskelijan myönteisellä kohtaamisella, kiinnostuksen osoittamisella ja luottamalla opiskelijaan lisätään onnistumisen kokemuksia harjoittelujaksoilla. Opiskelijaohjauksen laatuun keskeisesti vaikuttava tekijä on potilastyön aiheuttama kiire. Kiireinen työilmapiiri aiheuttaa sen, että opiskelijan ohjaukseen ei ole aikaa riittävästi. (Kallio 2011, 38; Luojus 2011, 27 - 28, 33; Hulkari 2006, 68.)

Tutkimustulosten perusteella opiskelijaohjaajat kaipaavat lisäkoulutusta. Koulutusta kaivataan muun muassa pedagogista taidoista, koulutus-, sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden välisestä toiminnasta sekä harjoittelun ohjaajan roolista opiskelijan harjoittelujaksolla. Työelämän ohjaajien koulutukseen panostaminen kannattaa, kun halutaan kehittää opiskelijaohjauksen laatua. Ohjaajakoulutus lisää valmiuksia opiskelijaohjaukseen ja sen avulla pystytään opiskelijaohjausta kehittämään. Koulutuksen avulla ohjaajat saavat teoreettiset tiedot ja taidot ohjaukseen liittyen. Koulutus tukee myös ohjaajan oman työn kehittämistä ja hänen urakehitystä. (Kallio 2011, 38; Luojus 2011, 27 - 28, 33; Hulkari 2006, 68.)

Lehtola ja Vehkaperä (2008, 67) ovat tutkineet ohjaajakoulutuksen vaikutusta opiskelijaohjaukseen. Tutkimustulosten mukaan ohjaajakoulutus parantaa ohjaajien motivaatiota ja lisää ohjaustapojen tarkastelua. Koulutus myös lisää ohjaajien halua toimia opiskelijaohjaajina. Ohjaajakoulutus antaa ohjaajille valmiuksia opiskelijan vastaanottoon ja perehdytykseen huomioiden opiskelijan lähtötason. Ohjaajat saavat koulutuksesta varmuutta palautteen antamiseen ja sen sisällön huomioimiseen. Työyhteisössä koulutus lisää yhteistyötä, luo yhteisiä pelisääntöjä ja saa aikaan asenteiden muutosta.

Ohjaajille tulee tarjota järjestelmällisesti ohjaajakoulutusta ohjaustaitojen kehittämiseksi (Luojus 2011, 43). Ohjaajien kouluttaminen pelkästään ei kuitenkaan riitä takaamaan opiskelijoiden oppimista ja ohjatun harjoittelujakson myönteisiä kokemuksia, vaan ohjauksen laatuun vaikuttavat kaikki harjoittelun oppimisympäristön tekijät (Kukkola 2008, 34). Jatkuva ohjaajana toiminen saattaa myös tuntua rasittavalta ja voi heikentää sitä kautta ohjauksen laatua. Myönteiseen ohjaushalukkuuteen vaikuttavat ohjaajakoulutuksen lisäksi ohjausajankäyttö, yhteistyö ohjaavan opettajan kanssa, potilastyön ja opiskelijaohjauksen yhteensovittaminen. Ohjatun harjoittelun olennaisia kehittämisalueita ovat harjoittelun ohjaus- ja arviointimenetelmät sekä tämänhetkisen hoitotyön koulutuksen sisältöön perehtyminen. (Luojus 2011, 27, 29, 31 - 32, 149.)

Harjoitteluissa saaduilla kokemuksilla on suuri merkitys opiskelijan motivaatioon ja alalle hakeutumiseen sekä alalla pysymiseen. Tästä syystä terveydenhuollon toimintayksiköiden kannattaa panostaa harjoittelun ohjaukseen, oppimisen tukemiseen ja arvioinnin antamiseen. Yhtenäiset ohjaus- ja arviointikriteerit tukevat laadukasta ja tasapuolista opiskelijaohjausta toimintayksiköissä. Laadukas opiskelijaohjaus edellyttää oppimisympäristöjen sekä opiskelijaohjauksen koordinoitijärjestelmän kehittämistä niin, että ne tukevat opiskelijan ammatillista kasvua ja urakehitystä sekä ammatissa vaadittavien osaamisvaatimusten mukaista oppimista. Hyvä perehdytys sekä opiskelijan hyvä ohjaaminen lievittävät opiskelijan kokemaa jännitystä ja pelokkuutta. Lisäksi se vaikuttaa positiivisesti opiskelijan motivaatioon ja hyviin oppimiskokemuksiin. Työpaikan oppimiskulttuuria ja työntekijöiden kouluttautumista voidaan kehittää opiskelijaohjauksesta saadun palautteen perusteella. (Paloniemi 2013, 18; Kallio 2011, 39; Hulkari 2006, 37 - 38.)

3.2 Käytännön harjoittelun organisointi

Terveysalalla harjoittelua koskevat kansalliset suositukset julkaistiin sosiaali- ja terveysministeriön terveydenhuollon ammattihenkilöiden neuvottelukunnan alaisessa ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen jaostossa vuonna 2003. Kansallisten suositusten kohderyhmä ovat ne sosiaali- ja terveydenhuollon toimijat, jotka vastaavat opiskelijoiden harjoittelun järjestämisestä, organisoinnista, ohjauksesta, laadunvarmistuksesta, kehittämisestä ja arvioinnista. (Heinonen 2004, 13 - 14.)

Terveydenhuollon toimintayksiköiden tehtävänä on varmistaa, että opiskelijan harjoittelujakso tarjoaa riittävästi tarkoituksen mukaisia oppimismahdollisuuksia ja ohjaus vastaa opiskelijan tarpeita sekä jaksolle asetettuja vaatimuksia. Käytännön harjoittelun järjestämisestä sovitaan terveydenhuollon toimintayksikön ja koulutuksen järjestäjän keskinäisellä sopimuksella. Sopimukseen kirjataan harjoittelutoimintaa koskeva molempia osapuolia velvoittava työ- ja vastuujako. Opiskelijan ohjaajalla tulisi olla riittävät ja tarkoituksenmukaiset taidot opiskelun tavoitteiden edellyttämään ohjaukseen. Käytännön harjoittelujaksot toteutetaan työsuojeluohjeiden ja -määräysten mukaisesti. (Heinonen 2004, 3, 18 - 19.)

Opiskelijoille tulee harjoittelupaikoissa olla tarkoituksenmukaisia oppimiskokemuksia, ja tästä syystä harjoittelupaikoissa pitää huomioida yksikössä olevien opiskelijoiden määrä. Ohjaaville sairaanhoitajille tulisi antaa aikaa tutustua opiskelijoiden lähtö-

tasoon ja tavoitteisiin, jotta opiskelijälähtöinen ohjaus toteutuisi alusta saakka. Ohjaajan valintaan tulee kiinnittää huomiota. Ohjaajan työvuorot tulee olla sellaiset, että opiskelijalla on mahdollisuus samoihin työvuoroihin ohjaajansa kanssa. Oman ohjaajan poissa ollessa opiskelijalle nimetään varaohjaaja. (Kajander 2007, 72.)

Käytännön harjoittelun alkaessa osastonhoitaja suunnittelee opiskelijaohjaajalle sellaiset työvuorot, että ohjaaminen on mahdollista. Osastonhoitajan tulee tukea opiskelijaohjaajan ja opettajan välistä yhteistyötä. (Hartikainen 2005, 5 - 6). Halme (2011, 21) ja Lunden (2012, 38) toteavat tutkimuksissaan, että osastonhoitajilla on vastuu opiskelijoiden ottamisesta osastolle käytännön harjoitteluun ja perehdytyksen toteutukseen. Osastonhoitajilla on myös vastuu käytännön harjoittelun toteuttamisesta ja opiskelijamäärän rajoittamisesta yksikössä. Käytännön harjoitteluun sisältyy vastuun jakamista opiskelijoiden harjoittelusta, osallistumista opiskelijaohjaukseen sekä toimimista ongelmatilanteissa. Osastonhoitajan rooli on tärkeä laadukkaan oppimisympäristön aikaansaamisessa. Usein osastonhoitajan suhde suoraan opiskelijoihin on varsin etäinen, koska hän harvoin osallistuu varsinaiseen opiskelijan ohjaustyöhön. (Kuikka 2014, 10.)

Ennen käytännön harjoittelua ammattikorkeakoulu tekee koulutussopimuksen harjoittelupaikan kanssa. Ohjausprosessi alkaa, kun opiskelija varaa itse harjoittelupaikan sähköisesti Jobstep-varausjärjestelmästä. Varausjärjestelmään sosiaali- ja terveysalan työnantajat ilmoittavat tarjoamansa harjoittelupaikat (Rajala 2008, 7.) Opiskelija voi lukea sieltä osastoesittelyn, joka ohjaa sairaanhoitajaopiskelijaa hakemaan tietoa erilaisista oppimismahdollisuuksista. Jobstep-palvelussa on pyritty huomioimaan alan harjoittelun erityispiirteet. Tämä palvelu on käytössä lähes kaikissa terveysalan koulutusta tarjoavissa ammattikorkeakouluissa. (Kymenlaakson ammattikorkeakoulu 2013.)

Hoitotyön koulutusohjelmassa harjoittelu toteutetaan useassa jaksossa opiskelun eri vaiheissa. Harjoittelun pituus ja suositeltu suorituspaikka sekä ajankohta määritetään opintosuunnitelmassa. Kaikkiin harjoittelujaksoihin liittyy teoriaopetus, harjoitukset ja lääkelaskutentti, jotka järjestetään ennen harjoittelua. Käytännön harjoittelun ensimmäisellä viikolla opiskelija laatii henkilökohtaiset tavoitteet harjoittelujaksolle. Niitä tarkennetaan harjoittelun kuluessa ohjaajan ja opettajan ohjauksessa. Opiskelija toimittaa harjoittelupaikkaan arviointilomakkeen, kliinisen passin eli ns. tempupassin ja lääkehoitopassin, johon ohjaaja kirjoittaa opiskelijalle palautteen harjoittelujaksosta

sisältäen opiskelijan oman itsearvioinnin. Opiskelija pitää mukanaan harjoittelupaikassa klinisen passin ja lääkehoitopassin, joihin pyytää ohjaajalta merkinnät suoritettuaan erilaisia hoitotoimenpiteitä tai lääkehoitoon liittyviä suorituksia. (Rajala 2008, 8.)

Harjoittelun puolivälissä on mahdollista pitää väliarviointi, jossa käydään läpi opiskelijan harjoittelujakson edistyminen. Harjoittelujakson päättyessä opiskelijalla on lopuarviointi, jossa ovat mukana ohjaaja ja yleensä ohjaava opettaja. Käytännön harjoittelussa toteutuneet tunnit ja mahdolliset puuttuvat harjoittelutunnit merkitään työvuorotaulukkoon. (Rajala 2008, 8.) Opiskelija suorittaa käytännön harjoittelujakson palkatta, mutta ammattikorkeakoulu maksaa harjoittelun järjestämisestä ja ohjauksesta harjoitteluyksikölle palkkion, joka perustuu opiskelija- ja harjoittelupäivien määrään.

Terveystieteiden yksiköissä harjoittelu tapahtuu hoitotyön opettajien ja terveydenhuollon henkilöstön kanssa yhteistyössä. Opettajan ja ohjaajan välinen yhteistyösuhde on edellytys teorian ja käytännön yhteensovittamisessa ja käytännön hoitotyöhön hyödyntämisessä. Opiskelijaohjaus on vuorovaikutteinen prosessi opiskelijan ja ohjaajan välillä, sillä ohjauksessa on sosiaalista samaistumista enemmän kuin opetusta. Ohjauksen avulla opiskelijaa autetaan soveltamaan teoreettista tietoa käytäntöön. Terveystieteiden ammattihenkilöstöllä on velvollisuus osallistua opiskelijoiden ohjaamiseen. Käytännön harjoittelujaksojen pituudet ja tavoitteet ilmoitetaan koulutusyksikön opetussuunnitelmassa sairaanhoitajatutkintokoulutuksen vaatimusten mukaisesti. Harjoittelujakson tulee olla ammatinhallinnan kannalta riittävän pitkä ja mahdollisimman monipuolinen. Terveystieteiden toimintayksiköiden tehtävänä on luoda edellytykset opiskelijan ohjaukselle ja arvioinnille. Ohjauksen tulee vastata käytännön jaksolle asetettuja vaatimuksia ja opiskelijan tarpeita. (Sipponen 2009, 8; Luoju 2011, 22, 43.)

Opiskelun käytännön harjoittelusta sovittaessa työpaikan ja oppilaitoksen kesken käydään läpi myös niitä mahdollisuuksia, mitä opiskelija voi oppia kyseisellä harjoittelujaksolla. Ensimmäisellä käytännön harjoittelujaksolla korostuvat ammatin perusasiat ja työelämän pelisäännöt. Opintojen edetessä käytännön harjoittelujaksoilla keskitytään enemmän opiskelijan osaamista vaativiin tehtäviin. (Mykrä 2007, 8.)

3.3 Ohjatun harjoittelun tavoitteet

Ohjatun harjoittelun tavoitteiden taustalla ovat valtakunnallisesti laaditut ammatillisen osaamisen perusteet. Ne sisältävät ammatillisen koulutuksen tavoitteet sisällön arvioinnin kohteet ja arvioinnin kriteerit. Työssä oppimalla opittavat asiat tarkennetaan opetussuunnitelmien perusteella. Opiskelija oppii käytännön harjoittelujaksolla tekemällä todellisia työtehtäviä. Opiskelijan oppimistarpeet ja kiinnostus huomioidaan henkilökohtaisessa opetussuunnitelmassa. Lähtötason arvioinnin perusteella suunnitellaan mitä käytännön harjoittelussa opiskelijan tulee oppia. (Frisk 2010, 6.)

Opiskelijan harjoittelujaksolle tekemät tavoitteet auttavat ja toimivat ohjaamisen välineenä. Harjoittelun ohjaajan tulee tunnistaa opiskelijan yksilölliset oppimisvalmiudet harjoittelun alussa. Harjoittelun ohjaajat tekevät harjoittelujaksolle omat opetustavoitteensa, ja he hyödyntävät sekä omia että opiskelijan aiempia kokemuksia ohjaamisessa. (Luojus 2011, 153.) Käytännön harjoittelun ohjauksessa keskeisiä asioita ovat tavoitteelliseen ohjausprosessiin pyrkiminen konkreettisten ja realististen oppimistavoitteiden mukaisesti. Hyvä ohjaaja on tietoinen opiskelijan henkilökohtaisista tavoitteista jo harjoittelun alkuvaiheessa. Niiden perusteella ohjaajat antavat opiskelijalle ohjausta. (Luojus 2011, 42.) Oppiminen tapahtuu pääasiassa kokemusten kautta. Opiskelijan kokemuksia ja toimintaa on olennaista käsitellä keskustelemalla ja pohtimalla sekä ohjata opiskelijaa kehittämään toimintaansa ja hankkimaan lisää tietoa. (Frisk 2010, 7.)

Tavoitteiden määrittelemisessä on otettava huomioon opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet eli ne asiat, jotka opiskelija itse kokee tärkeiksi oman ammatillisen kehittymisen kannalta. Käytännön harjoittelujakson tavoitteita asetettaessa on hyvä keskittyä sellaisiin asioihin, jotka opitaan parhaiten käytännön työssä. Koulutuksen kokonaisuuksiin liittyvät asiat opitaan koulussa ennen käytännön harjoittelujakson alkua. (Mykrä 2007, 8.) Opiskelijoiden tavoitteet riippuvat aikaisemmista harjoittelupaikoista ja työkokemuksesta ja näin ollen voivat olla hyvin erilaisia (Kallio 2011, 10).

Käytännön harjoittelukokemuksilla on suuri merkitys opiskelijan oppimiseen. Kokeemukset harjoittelujaksoista vaikuttavat opiskelumotivaatioon ja alalle hakeutumiseen. Opiskelijan motivaatio ja edellytykset harjoittelussa oppimiseen ovat hyvät, kun hyvän oppimisympäristön sekä hyvän ohjaajan ominaisuuksiin liitetyt kriteerit täyttyvät. Laadukasta opiskelijaohjausta tukevat tutkintojen mukaiset ja yhteneväiset ohjaus-

kä arviointikäytännöt. (STM 2009, 27.) Käytännön harjoitteluissa on kohdeltava kaikkia opiskelijoita tasavertaisesti. Opiskelijaa ei saa laskea henkilöstövoimavaraksi harjoittelujaksolla. (Heinonen 2004, 19.)

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu määrittää internetsivuillaan perusterveydenhuollon harjoittelun yleiset tavoitteet seuraavasti:

”Opiskelija perehtyy hoitotyöhön, hoitoperiaatteisiin, hoitotyön toimintaympäristöön ja sairaanhoitajan ammattiin. Opiskelija saa valmiuksia erilaisten potilaiden kohtaamisessa, hoidon suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa sekä ymmärtää kuntouttavan työotteon hoitotyössä. Opiskelija saa valmiuksia potilaan perushoidossa, lääkehoidossa, aseptisessä työskentelyssä ja hoidon kirjaamisessa. Opiskelija saa kokemusta kuolevan ja hänen omaisensa kohtaamisesta. Opiskelija tunnistaa omia voimavarojaan ja oppimistarpeitaan ihmistä kunnioittavan hoitotyöntoimittajana.”

Käytännön harjoittelun tavoitteet (kuva 1) muodostuvat useasta eri tekijästä. Tavoitteiden mukainen arviointi toteutuu, kun opettaja, ohjaaja ja opiskelija käyvät yhdessä läpi keskeiset tavoitteet, jotka harjoittelujakson aikana tulisi saavuttaa.



Kuva 1. Mukaillen harjoittelun tavoitteiden muodostuminen (TAT 2002)

Käytännön harjoittelun ohjauksesta ja toteutuksesta vastaa ohjaava opettaja osana tutkintotavoitteita. Opettaja on tietoinen opiskelijan harjoittelua edeltävistä teoreettisista opinnoista ja tavoiteltavista oppimistuloksista sekä opetussuunnitelman asettamista tavoitteista. Opettajalla on tietojen lisäksi hallinnassa pedagogiset taidot ja ohjausmenetelmät, joiden avulla opiskelija oppii terveydenhuollon edellyttämät ammattitaito-

vaatimukset. Opettajien käytännön harjoitteluiden ohjausresurssit ovat vähäisiä, jonka vuoksi kehittävää yhteistyötä tarvitaan opettajan ja ohjaajan välillä. (Luojuus 2011, 20.)

3.4 Perehdytys

Perehdyttämisestä määrätään työturvallisuuslaissa. Sen tavoitteena on turvallisen työskentelyn lisäksi auttaa opiskelijaa tutustumaan työyksikön toimintatapoihin ja työtehtäviin, sääntöihin ja muuhun henkilökuntaan. Opiskelija tulisi perehdyttää työpaikkaan samalla tavalla kuin uusi työntekijä huomioiden työharjoittelun pituus. (Mykrä 2007, 14.)

Perehdytyksen tarkoituksena on luoda turvalliset ja hyvät mahdollisuudet opiskelijan harjoittelulle. Opiskelijaa tuetaan pääsemään työyhteisöön ja sen toimintaan mukaan. Ensikohtaaminen opiskelijan kanssa on tärkeää, koska positiivinen vastaanotto ja perehdytys harjoittelupaikkaan auttavat nopeammin pääsemään mukaan työyksikön toimintaan. Laadukas opiskelijaohjaus perustuu ohjaajan hyvään ammattitaitoon ja yhteistyö opiskelijan kanssa on rakentavaa. Hyvä ohjaaja on helposti lähestyttävä, innostunut ja motivoitunut työhönsä sekä hänellä on riittävästi aikaa paneutua opiskelijan ohjaamiseen. Ohjaajan ja opiskelijan välinen vuorovaikutus on hyvän oppimisen edellytys ja opiskelija uskalttaa esittää ohjaajalle kysymyksiä. (Hulkari 2006, 99.) Perehdyttämisen tavoitteena on nopeuttaa oppimista, lisätä työturvallisuutta, vähentää virheitä, epävarmuutta ja jännitystä. Perehdyttäminen lisää työviihtyvyyttä, muodostaa realistisen ja motivoivan kuvan työstä, selkeyttää työroolit ja tavoitteet sekä parantaa työyhteisön yhteistyötä. (Frisk 2010, 13.)

Osastonhoitaja on tärkeässä roolissa opiskelijan vastaanottamisessa ja perehdytyksessä harjoittelujakson alkaessa (Saarikoski 2002, 20). Esimies voi delegoida perehdyttämisen- ja ohjaustehtäviä myös muulle koulutetuille henkilöstölle, mutta vastuu säilyy aina esimiehellä. (Työturvallisuuskeskus 2009.) Osastonhoitaja järjestää aikaa perehdytykselle. Opiskelija kokee olevansa odotettu työharjoittelujaksolle, kun osaston työyhteisö on saanut tiedon opiskelijan tulosta ja siihen on valmistauduttu.

Perehdytys on opiskelijaohjauksen sisällön tärkein ja ensimmäinen vaihe. Se luo opiskelijalle edellytykset onnistuneelle harjoittelujaksolle ja opiskelijan turvallisuuden tunteelle. Perehdytys tarkoittaa opiskelijan tutustuttamista työyhteisöön, osaston fyysisiin tiloihin, hoitofilosofiaan ja hoitokäytäntöihin. (Mäkinen 2011, 84; Helin 2004,

46; Nojonen 2008, 58.) Työpaikan toimivia perehdytyskäytäntöjä voi hyödyntää opiskelijoiden perehdyttämisessä. Hyvä tapa varmistaa, että kaikki asiat tulevat käydyksi läpi, on käyttää perehdytyslistaa. Listan avulla perehdyttämistä voidaan jakaa eri henkilöille silti tietäen, mitä asioita on jo käyty läpi. Perehdyttämisasiat on hyvä jakaa pienempiin kokonaisuuksiin, jottei ensimmäisinä päivinä asiaa tule liikaa yhdellä kerralla opittavaksi. Muita keinoja opiskelijan perehdyttämiseksi ovat esimerkiksi perehdytyskansio, keskustelut ja työn tekeminen eri henkilöiden kanssa. (Mykrä 2007, 14.)

Kajander (2007, 72) toteaa tutkimuksessaan, että sairaanhoitajaopiskelijoiden iällä on merkitystä. Vanhemmat opiskelijat pitää huomioida paremmin ohjattuun harjoitteluun perehdytyksessä, jotta myös he saavuttavat luottamuksen omaan toimintaansa. Heitä pitää rohkaista vuorovaikutukseen käytännön harjoittelussa ja he tarvitsevat yhteydenpitoa hoitotyön opettajalta ohjatun harjoittelun kuluessa.

Työturvallisuuslakia 738/2002 sovelletaan ”opiskelijan työhön koulutuksen yhteydessä” (§ 4). Harjoittelussa ohjaaja vastaa opiskelijan työturvallisuudesta ja hänen velvollisuutensa on myös opastaa opiskelijaa toimimaan turvallisesti (Mykrä 2007, 15). Lain mukaan työnantajan on annettava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä pidettävä huolta siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus otetaan huomioon muun muassa seuraavasti: työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön, turvallisiin työtapoihin varsinkin ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista ja työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden käyttöön ottamista. Lisäksi työntekijälle tulee antaa opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. Työntekijälle on annettava opetusta ja ohjausta sekä täydennettävä tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 4. §.)

Opiskelijan tulee huomioida, että harjoittelupaikassa hoidetaan muun muassa vaikeita infektioita, joten hoitotilanteissa tulee suojautua oikealla tavalla. Tärkeä osa hoitotyötä on huolellinen ja oikeanlainen käsihygieniä ja tarvittavat varotoimet. Työskennellessä muun muassa neulojen kanssa pisto- ja veritapaturmat ovat mahdollisia. Toimintaohjeet tällaisten tapaturmien tapahtuessa ovat tarpeelliset. Sairaanhoitajaopiskelijalla tulee olla voimassa olevat rokotusohjelman mukaiset polio-, tetanus- ja MPR-

rokotukset. Jos opiskelija on ollut kolme kuukautta harjoittelussa ulkomailla, MRSA-näyte on otettava automaattisesti. (Carea 2013.)

Harjoittelujakson ensimmäiset päivät tulisi käyttää mahdollisuuksien mukaan perehdytykseen. Haasteena kuitenkin on, että ohjaajan on hoidettava omia työtehtäviä samanaikaisesti. (Nikkari 2012, 26.) Käytännön harjoittelujakson alkaessa on tärkeää perehdyttää opiskelija toimintayksikön käytäntöihin, työyhteisöön ja tarkentaa harjoittelujaksoa koskevat tavoitteet opiskelija yksilöllisesti huomioiden. Harjoittelun edetessä opiskelija ja ohjaaja tarkentavat jatkuvasti harjoittelun oppimistavoitteita. Harjoittelun lopussa opiskelija, ohjaava opettaja ja työelämän ohjaaja arvioivat opiskelijan oppimista, harjoittelun onnistumista ja toimintayksikköä oppimisympäristönä. (Heinonen 2004, 37 - 38.)

3.5 Ohjaussuhde

Ohjaussuhteella tarkoitetaan opiskelijan ja ohjaajan välistä vuorovaikutussuhdetta. Ohjaussuhteessa kokenut hoitotyön ammattilainen ohjaa opiskelijaa hoitotyöhön liittyvissä päätöksenteoissa ja niiden oppimisessa. Ohjaussuhteessa on myös kyse ammattiperinteen siirtämisestä ammattiuran alkuvaiheessa olevalle aloittelevalle tulevalle kollegalle. (Saarikoski ym. 2009, 164 - 165).

Ohjaus on vuorovaikutteinen suhde, jonka tavoitteena on opiskelijan ammatillinen ja henkilökohtainen kehittyminen. Harjoittelussa ohjaus toteutuu ihmisten välisenä yhteistyönä. Ohjaussuhteen toimivuuden edellytyksinä ovat ohjaajan ja opiskelijan tasa-arvaisuus, yhteistyöhalukkuus, luotettavuus, sopiva vastuun antaminen opiskelijalle, avoimuus ja muidenkin asioiden kuin opiskeluun liittyvien asioiden käsittely. Ohjaajan ja opiskelijan välinen ohjaussuhde alkaa aina tutustumisvaiheella. Ohjaussuhteen merkitys riippuu siitä, ketkä ohjaukseen osallistuvat. Opiskelijan, ohjaajan ja opettajan välisessä suhteessa tärkeintä on opiskelijan tukeminen niin, että opiskelija pääsee sisälle hoito- ja ihmissuhdetyöhön. (Oinonen 2000, 65, 71.) Ohjaajat kokevat, että heidän läsnäolo on arvokasta ja läsnäolo helpottaa varsinkin aloittelevien opiskelijoiden kokemaa ahdistusta (Kukkola 2008, 9).

Vuorovaikutus on laaja käsite. Sitä on yksilöiden, yhteisöjen, organisaatioiden ja kulttuurien välillä. Laadultaan vuorovaikutus voi olla monimuotoista: valtaa ja vallan käyttöä, yhteistyötä tai sosiaalisesti jaettuja sopimuksia. Vuorovaikutukseen liittyy

paljon käsitteitä: verkostoituminen, yhteistyö, asiakaslähtöisyys, dialogisuus eli vuoropuhelu, moniammatillisuus ja voimaantuminen. Tasavertainen kohtaaminen ja asiakaslähtöisyys korostuvat ihmisläheisessä työssä. (Mönkkönen 2007, 15.)

Hyvä vuorovaikutus on ohjaussuhteen perusta. Ohjaus on sanattoman ja sanallisen viestinnän yhdistämistä. Hyvässä ohjaussuhteessa vuorovaikutus on molemminpuolista. Ohjaajalta edellytetään aktiivista kuuntelua, keskustelua ja neuvottelua harjoittelujaksolla esiin tulevista kysymyksistä. Vuorovaikutusta helpottaa, kun keskustelu on sekä avointa että rehellistä. Ohjaajan tulee kertoa ymmärrettävästi, mitä opiskelijalta halutaan ja odotetaan harjoittelujakson aikana ja mihin hän pyrkii ohjauksessaan. Ohjaussuhdetta tukee yhteinen käsitys harjoittelun tavoitteista. Myös yhteinen aika, kahvihetki, monipuoliset työtehtävät, työtehtävien vaikeusasteen kasvu opiskelijan taitojen karttuessa, motivointi ja kannustus ovat edellytyksiä hyvälle ohjaussuhteelle. (Työssäoppiminen verkossa 2004.)

Vuorovaikutusta on sekä sanallista että sanatonta. Vuorovaikutteisuus keskustelussa näkyy puheen ja kuuntelun vuorottelemisena ja siihen liittyvinä ilmeinä ja eleinä eli kehon kielenä. Ihmisten väitetään viestittävän sanattomasti enemmän kuin sanoillaan. On havaittu, että kriittisissä tilanteissa sanaton viestintä on luotettavampaa kuin sanallinen. Hyvässä vuorovaikutuksessa sanallinen ja sanaton viesti ovat yhdenmukaisia. (Kauppila 2005, 34, 179.)

Tärkeää on, että käytännön harjoittelun ohjaaja toimii vapaaehtoisesti opiskelijan ohjaajana. Vapaaehtoisuus on merkityksellistä ohjaussuhteen onnistumisen kannalta. Jos opiskelijaohjaajaksi määrätään, ei opiskelijan ja ohjaajan yhteistyö ole välttämättä hedelmällistä. Ohjaajista suuri osa kokee, että heillä ei ole tarpeeksi aikaa opiskelijaohjaukseen. Ohjaus koetaan ylimääräiseksi, toissijaiseksi työksi muuhun työhön nähden. (Jääskeläinen 2009, 9.)

Toimivan ohjaussuhteen lähtökohtana ovat ohjaajan ominaispiirteet, hänen ennakkoluulottomuus ja erilaisuuden hyväksyminen. Myös ohjaussuhteen pysyvyys ja myönteisyys ovat merkittäviä harjoittelun onnistumiseen liittyviä tekijöitä. (Koskinen ym. 2008, 38 - 39.) Toimiva ohjaussuhde koetaan tarpeellisenä, koska ilman ohjausta käytännön harjoitteluun varattu aika menee hukkaan ja harjoittelu koetaan vain virallisten pykälien täyttämisenä ja vaadittujen tuntien tekemisenä. Ilman nimettyä ohjaajaa opiskelija jää yksin kysymysten kanssa ja opiskelija kokee oppimisen irrallisena ta-

pahtumana. (Oinonen 2000, 64.) Ohjauksen tarkoitus on edistää opiskelijan omaa kriittistä ajattelua (Mykrä 2007, 21).

Hyvässä ohjaussuhteessa on tilaa pohdinnoille, huumorille, erehtymiselle ja sen korjaamiselle. Potilailta saatu positiivinen palaute ja työyhteisön yhteneväinen palaute motivoi opiskelijaa oppimaan. (Oinonen 2000, 65; Sipola 2004, 33.) Ohjaussuhde opiskelijan ja ohjaajan välillä on tärkeä oppimiseen liittyvä tekijä käytännön harjoittelussa. Ohjaaja toimii esimerkkinä opiskelijalle hoitotilanteissa. Ohjaaja neuvoo opiskelijaa omien ratkaisukeinojen käsittelyssä. (Romppanen 2011, 189 - 190; Warne, Johansson, Papastavrou, Tichelaar, Tomietto & Van den Bossche ym. 2010, 6.)

Huonossa ohjaussuhteessa opiskelija kokee olevansa ylimääräinen taakka ohjaajalle. Opiskelijan oppimiseen vähättelevästi ja välinpitämättömästi suhtautuva ohjaaja lanistaa opiskelijan motivaatiota. Kielteisesti ohjaukseen suhtautuva ohjaaja hyväksyy vain omat työskentelytapansa eikä halua muuttaa käyttämiään toimintatapoja. Huono ohjaaja jättää opiskelijan ilman tukea eikä ole kiinnostunut hänen oppimistavoitteista. Huonossa ohjaussuhteessa opiskelijalta vaaditaan liikaa, liian varhain eikä opiskelija uskalla esittää kysymyksiä tai ilmaista omia mielipiteitään. (Oinonen 2000, 67, 73; Luoju 2011, 43.) Ohjaajan negatiivinen käyttäytyminen ja puutteellinen ohjaus alentavat opiskelijan itsetuntoa ja yrittämistä, jolloin ammatillinen edistyminen ja käytäntötaitojen oppiminen jäävät puutteellisiksi. (Romppanen 2011, 192.)

Käytännön harjoittelun omaohjaajana voi toimia ammattitaitoinen sairaanhoitaja, jolla on työkokemusta. Onnistunut opiskelijaohjaus vaatii ohjaajan ammatillisen vastuun, johon kuuluvat hyvät ohjausvalmiudet, filosofinen ja eettinen pohdinta. Ohjaaminen on tavoitteellista ja aktiivista toimintaa, joka tapahtuu ohjaajan ja ohjattavan hyvässä vuorovaikutussuhteessa. Ohjaaja luo opiskelijalle pohjan ammattiin suhtautumiseen ja antaa kuvan sairaanhoitajan työstä sekä kyseisestä osastosta työympäristönä. (Meretoja, Häggman-Laitila, Lankinen, Sillanpää, Rekola & Eriksson 2006, 10 - 16.)

Ohjaajan rooli rakentuu monista eri osa-alueista. Ohjaaja on opiskelijalle muun muassa perehdyttäjää, opettajaa, neuvoja, idean sytyttäjää, näkökulman ja palautteen antaja sekä ongelman ratkaisija. (Mykrä 2007, 12.) Hyvän opiskelijaohjaajan ominaisuuksia ovat selkeäkielisyys, rauhallisuus ja kärsivällisyys. Ohjaaja tietää opiskelijan tavoitteet ja antaa vastuuta opiskelijan kykyjen mukaisesti. Hyvä ohjaaja kuuntelee ja opiskelija uskalttaa esittää hänelle kysymyksiä. Erilaisten työtapojen harjoittelu yhdessä ohjaajan

kanssa tukee opiskelijan oppimista. Hyvä ohjaaja tukee ja rohkaisee opiskelijaa, kannustaa eri oppimistilanteissa ja jakaa omaa osaamistaan. Monipuolisen ja rehellisen palautteen, positiivisen ja negatiivisen, antaminen ajallaan on hyvän opiskelijaohjaajan ominaisuus. (Oinonen 2000, 73.)

Opiskelijalle nimetään harjoittelujaksolle ohjaaja, jolla on pedagoginen vastuu ohjausprosessista kyseisen toimintayksikön oppimisympäristössä. Ohjausprosessi mahdollistaa kokonaisvaltaisemman oppimisen ohjaamisen opiskelijan henkilökohtaisten tavoitteiden mukaisesti ja mahdollistaa reflektiiviset ohjauskeskustelut. Opiskelija pysyy kehittämään itseohjautuvuuttaan opiskelijaohjauksen avulla. Nimetty ohjaaja on todettu hyväksi menettelytavaksi harjoittelussa, sillä onnistuessaan se tukee opiskelijan ammatillista kasvua ja kehitystä. Ohjaajan ja opiskelijan tulisi ymmärtää yhdessä oppimisen ja ohjauksen tavoitteet, jotta toimiva ohjaussuhde toteutuu. (Luojus 2011, 22, 26).

Omaohjaajan keskeisimpiin tehtäviin kuuluvat oppimisen tukeminen, oppimisympäristöön perehdyttäminen, asiantuntemuksen jakamisen mahdollistaminen sekä vastuun kantaminen opiskelijan harjoittelusta (Elomaa, Paltta, Saarikoski, Sulosaari & Ääri 2005, 27 - 28). Opiskelijalle nimetty ohjaaja on tärkeä, koska opiskelija on hänen kanssaan suurimman osan harjoittelusta. (Oinonen 2000, 66). Opiskelijaohjaus on koko työyhteisön yhteinen asia. Työyhteisön ilmapiirillä on keskeinen vaikutus opiskelijan oppimiseen.

Ohjausajan riittävyydellä on merkitystä ohjaajien tavoitetietoisuuteen. Harjoittelun ohjaajat, joilla on hyvät ohjaajaominaisuudet, ohjaavat opiskelijoita tavoitteellisesti. Tärkeimmät ohjaajan ominaisuudet ovat oma persoona, myönteinen asenne opiskelijoita ja ohjausta kohtaan, ystävällisyys, kollegiaalisuus ja helppo lähestyttävyyys. (Luojus 2011, 43, 153.) Opiskelijaohjaus on mahdollisuus kehittää itsetuntemusta, keskenäisyyden sietämistä ja valmiista vastauksista luopumista. Ohjaajan tulisi olla aidosti läsnä ja asettua opiskelijan asemaan ja kuunnella häntä. (Kalliola, Kurki, Salmi & Tamminen-Vesterbacka 2010, 10 - 13.)

Hyvä ohjaaja kehittää omia oppimis- ja opetuskäsityksiään, koska niillä on vaikutus opiskelijan oppimiseen. Tärkeää on ohjaajan oma halu ja motivaatio tehtävää kohtaan. Ohjaaja sitoutuu työssään opiskelijan ohjaamiseen ja luottaa hänen kykyynsä kasvaa ja kehittyä. Opiskelijaohjaajan hyvät ohjausvalmiudet sisältävät vastuun antamista

opiskelijalle, perustelujen vaatimista, jatkuvan palautteen antamista ja oman työnsä arvioinnin sietämistä. (Tolonen 2007, 5.)

3.6 Ohjaajan pedagogiset taidot

Hyvä ohjaaja kertoo itsestään ja omasta työkokemuksestaan. Hänellä tulee olla hyvät opetukselliset eli pedagogiset taidot ja ymmärtää eri oppimismenetelmiä. Ohjaaja haluaa myös tutustua opiskelijaan. Ohjaajalla on aikaa ohjaukseen eikä hän vaadi opiskelijalta liikaa. Ohjaaja pyytää perusteluja opiskelijan tekemille valinnoille ja huomioi opiskelijan tunteet. Ohjaaja arvostaa myös muutakin oppimista kuin päivittäisistä tehtävistä suoriutumista. (Oinonen 2000, 66; Luoju 2011, 43.)

Ohjaajan tulee huomioida ja ymmärtää jokaisen opiskelijan yksilöllisyys sekä yksilölliset tavat oppia. Opiskelijan persoona, oppimistyyli ja muun muassa opiskelu- ja työhistoria vaikuttavat oppimiseen harjoittelujaksolla. Opiskelijaa on hyvä rohkaista itseohjautuvuuteen ja itsenäiseen työskentelyyn, pohdintaan, asioiden ja toimintatapojen kyseenalaistamiseen. Opiskelijalle tulee antaa harjoittelun edetessä vastuullisia tehtäviä, jolloin opiskelija oppii ottamaan vastuuta päätöksenteossa. Harjoittelujaksolla on hyvä panostaa myös tiedonetsintään. Joustava ja avoin ohjaaja arvioi myös opiskelijan kokeman oppimisen ja ohjauksen. (Nikkari 2012, 27; Romppanen 2011, 232.)

Oppiminen tapahtuu eri tavalla eri oppimistilanteissa ja jokaisella on persoonallinen tapa käsitellä ja vastaanottaa tietoa erilaisissa tilanteissa. Tästä käytetään nimitystä oppimistyyli. Se kehittyy koko eliniän, lapsuudesta aikuisuuteen. Oppimistyyliä kuvataan eri tavoilla ja käsitteillä. Henkilöllä voi olla vain yksi vahvasti hallitseva oppimistyyli, mutta myös useita muita vahvoja alueita. Oppimiseen vaikuttavat lisäksi tila ja ympäristö jossa opitaan, yleinen asenne ja asenne opittavaa asiaa kohtaan. Oppiminen helpottuu, kun tuntee oman oppimistyyliänsä. Omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen helpottaa hyväksymään itsensä ja oman tavan oppia. Kuitenkaan tuttu oppimistyyli ei ole paras mahdollinen, koska aina ei ole mahdollista käyttää omaa vahvuusalueita. Sen vuoksi on hyödyllistä harjoitella erilaisia oppimisstrategioita. (Koskinen & Hautaluoma 2009, 10 - 11.)

Yksi yleinen ja laajasti käytetty oppimistyyli on Flemingin (2001) Visual Auditory Kinesthetic – eli VAK-malli. Tässä oppimistyyliässä visuaalinen oppija oppii parhaiten näkemällä, auditiivinen kuulemalla ja kinesteettinen kokemusten kautta tekemällä.

Tämän mallin mukaan suurin osa valitsee vahvimman oppimistyylinsä, mutta myös käyttäen eri oppimistyylien sekoitusta. (JCU Australia 2013.)

Toisenlaisessa määritelmässä oppimistyylit on jaettu neljäksi ryhmäksi, jotka pohjautuvat professori David A. Kolbin kokemuksellisen oppimiseen teoriaan. Toimintatavan mukaan jaetut oppimistyylit ovat: osallistuva kokeilija, konkreettinen kokija, pohdiskeleva havainnoija ja looginen ajattelija. Osallistuva kokeilija innostuu asioista ja haluaa kokeilla kuinka uudet ideat ja ajatukset toimivat käytännössä. Tällaiselle henkilölle ryhmässä työskentely on mieluista ja hän kykenee tekemään monta asiaa yhtä aikaa. Osallistuva kokeilija tulee kärsimättömäksi, jos asiat eivät etene tai niiden käsittely pitkittyy. Hän pitää haastavista tehtävistä ja toiminnan pitää olla nopeatempoista. Osallistuvan kokeilijan oppimistyyllille tyypillistä on käytännöllisyys, maanläheisyys ja käytännölliset päätökset. (Koskinen & Hautaluoma 2009, 17.)

Konkreettinen kokija oppii parhaiten menemällä rohkeasti mukaan uusiin tilanteisiin. Hän on aktiivinen, avoin, helposti lähestyttävä ja innostuva. Hän nauttii päätöksenteosta ja käy käsiksi vaikeisiin tilanteisiin. Ratkaisut voivat kuitenkin jäädä pintapuolisiksi, koska hänellä ei välttämättä ole pitkäjänteisyyttä ja aikaa pohdiskeluun. Konkreettinen kokija on usein seurallinen ja hän kaipaa muiden seuraa oppimistilanteissa. (Työssäoppiminen verkossa 2004.)

Pohdiskeleva havainnoija keskustelee mielellään ja kuuntelee toisten ajatuksia. Hän haluaa usein perehtyä asiaan perusteellisesti, ennen kuin tekee johtopäätöksiä. Pohdiskeleva havainnoitsija siirtää mielellään päätöksentekoa, eikä hän ole kovin taitava oppimaan kokeilemalla. Hän myös mielellään tarkkailee, miten toiset toimivat ja ottaa huomioon erilaiset näkökulmat, ennen kuin tekee omia johtopäätöksiä. Looginen ajattelija oppii parhaiten silloin, kun oppimistilanteessa on mahdollista kysellä ja kokeilla. Looginen ajattelija yhdistää tiedon teoriaksi, arvostaa järkipäätöksiä eikä perusta ajatteluaan oletuksiin vaan tarkastelee asioita huolellisesti. Hän tarvitsee aikaa kokemukselliseen oppimiseen ja pitää tarkoin rajatuista tehtävistä. (Koskinen & Hautaluoma 2009, 17, 19.)

Puttonen (2009, 75) ja Mäkinen (2011, 42) toteavat tutkimuksissaan, että opiskelijat toivovat ohjaajien ensin näyttävän esimerkkiä eri hoitotoimenpiteissä ja auttavat näin opiskelijoita suoriutumaan tehtävistä. Opiskelijan tulee siis ensin saada tarkkailla ja sitten pikkuhiljaa siirtyä tekemään omatoimisesti hoitotoimenpiteitä. Näin opiskelijal-

le syntyy kokemus luottamuksesta ja ohjauksen yksilöllisyydestä. Vastuu oppimisesta on opiskelijalla, ja hänen pitää itse olla aktiivinen. Paras ohjaussuhde syntyy silloin, kun ohjaaja ja opiskelija opettavat toisiaan. (Jääskeläinen 2009, 25.)

Sanallisen ja sanattoman viestinnän ollessa ristiriidassa keskenään, luotetaan enemmän sanattomaan viestintään. Opiskelija havainnoi ohjaajaa äänen sävystä ja laadusta sekä painotuksista ja tauoista. Myös ohjaaja havainnoi opiskelijan sanatonta viestintää. Sanaton viestintä muokkaa viestin merkitystä etenkin tunteiden ja asennoitumisen ilmaisemisessa. (Frisk 2010, 19.)

3.7 Arviointi ja palaute

Harjoittelun arviointi, kuten pedagoginen arviointi, määrittää tietyn tuloksen tai prosessin arvon eli on arvioitava, onko saavutus hyvä, keskinkertainen tai heikko. Arviointi auttaa oppimista ja on osa pedagogista prosessia. Arviointiin vaikuttavat viisi eri näkökohtaa. Niitä ovat mitä arvioidaan, miksi arvioidaan, kuka arvioi, miten arvioidaan ja milloin arvioidaan. (Atjonen 2007, 19 - 22.) Arviointia haittaavia tekijöitä ovat opiskelijan ja ohjaajan yhteisten työvuorojen vähyys, lyhyet työharjoittelujaksot, yksikössä vallitseva kiire, ohjaajien motivaation puute ja vähäinen yhteistyö ohjaavan opettajan kanssa sekä selkeiden arviointiohjeiden puute. (Luojus 2011, 44.)

Ohjatussa käytännön harjoittelussa arviointi kohdistuu ammatilliseen kasvuun ja toiminnan kriittiseen tarkasteluun. Harjoittelujakson arvioinnin päätavoitteena on verrata opiskelijan oppimista opetussuunnitelmassa oleviin tavoitteisiin ja opiskelijan henkilökohtaisesti asettamiin oppimistavoitteisiin, jotka hän laatii harjoittelujakson alussa. (Luojus 2011, 36.) Arvioinnissa käytetään sanallista tai numeerista arviointia. Arvioinnin ei tule olla pelkästään numeerista arviointia vaan ohjaajan tulee antaa myös sanallista arviointia opiskelijalle. Arvioinnissa tulee antaa opiskelijalle palautetta hänen vahvuuksistaan ja kehittämistarpeistaan, jotta opiskelija pystyy kehittämään toimintaansa jatkossa. (Sipola 2004, 34.) Harjoittelujakson päätteeksi ammattikorkeakoulun opettaja vahvistaa harjoittelun hyväksytyksi tai hylätyksi.

Opiskelijan tulee saada jatkuvaa palautetta omasta oppimisestaan ja toiminnastaan koko harjoittelujakson ajan. Opiskelijan ammatillisen kasvun ja itsetunnon muodostumisen kannalta omaohjaajan antamalla palautteella ja arvioinnilla on tärkeä merkitys. Hyvä opiskelijaohjaaja antaa jatkuvaa palautetta opiskelijalle. Korjaavan palautteen

antaminen opiskelijalle tulee tapahtua henkilökohtaisesti ja luottamuksellisesti nolautta opiskelijaa. Ohjaajan tulee olla opiskelijalle rehellinen ja huomioida palautteen vaikutus opiskelijaan. (Luoju8 2011, 36; Jääskeläinen 2009, 11.)

Harjoittelupaikan esimiehellä on vastuu opiskelijan oppimisen tukemisessa, työyhteisön tiedon lisäämisessä, oppimisen ja kehittämisen tukemisessa ja koko yksikön oppimis- ja kehittämisprouessin edistäjänä ja tukijana. Kehittämiseen myönteisesti suhtautuva työyhteisö ja johtamiskulttuuri edistävät ja tukevat opiskelijan sekä työyhteisön oppimista. Harjoittelujakson päätyttyä oppimista ja kehittymistä tulee tarkastella opiskelijan ja koko yksikön kannalta esimerkiksi arviointitilanteissa ja palautekeskusteluissa. (Nikkari 2012, 22.)

Rakentavan palautteen antamiseen on käytetty yhtenä keinona ns. sandwich- eli hampurilaispalautetta. Hampurilaispalautetta käytettäessä opiskelijalle annetaan ensin positiivista palautetta myönteisen ilmapiirin luomiseksi ja sen jälkeen otetaan esille kehittämiskohteet. Arvioinnin lopuksi annetaan positiivista palautetta myönteisen kuvan ja tunnelman jättämiseksi opiskelijan mieleen. (FINVA; Luoju8 2011, 39.)

Ohjaajan tulee varmistaa, että opiskelija ymmärtää oikein annetun palautteen. Opiskelijan itsetunnon ja ammatillisen kasvun vahvistaminen palautetta antamalla on tärkeä osa ohjausta ja on merkityksellinen oppimisen edistymiselle. Rakentavasti annettu palaute vaikuttaa opiskelijan myönteisiin oppimiskokemuksiin, oppimisasenteeseen ja ammatilliseen kasvuun sekä kehittymiseen. Rakentava palaute on puolueetonta, avointa, tasavertaista ja se kohdistuu työsuorituksiin ja tuloksiin. Rakentavaa palautetta tulee antaa oikein ajoitettuna ja täsmällisesti. Opiskelijan ohjaajalle antama palaute kehittää ohjaajan ohjausvalmiuksia. (Hautaniemi 2008, 28.)

Luoju8 (2011, 39, 44) toteaa tutkimuksessaan, että jatkuvan palautteen antaminen vaihtelee ohjaajan mukaan. Opiskelijaohjauksen arvioinnissa voidaan käyttää useita menetelmiä. Ohjaajan tulisi rohkaista opiskelijaa itsearviointiin, käydä yhdessä tilanteita läpi eli reflektoida oppimista ja keskustella havainnoista. Palautteen tulee siis olla kannustavaa ja rakentavaa, mutta ohjaajan on osattava antaa myös negatiivista palautetta.

Taulukko 1. Käytännön harjoittelun eri vaiheet

	Opiskelija	Ohjaaja	Opettaja/oppilaitos
Ennen harjoittelua	<ul style="list-style-type: none"> *varaa Jobstepistä harjoittelupaikan *lähettää ansioluettelon harjoittelupaikkaan *motivoitunut oppimaan *mietti alustavasti harjoittelun tavoitteita *tutustuu alustavasti tulevaan harjoittelupaikkaan 	<ul style="list-style-type: none"> *(käy ohjaajakoulutuksen) *on ammattitaitoinen *suunnittelee ohjausta etukäteen *tuntee koulun opetussuunnitelman *tiedottaa muita työntekijöitä opiskelijan tulosta *tutustuu opiskelijan lähettämään ansioluetteloon 	<ul style="list-style-type: none"> *tekee sopimukset työpaikan edustajan kanssa *huolehtii, että koulussa annettu opetus vastaa työelämän tarpeita *antaa jaksoon kuuluvat tehtävät opiskelijalle *käy jaksoon kuuluvat yleiset tavoitteet läpi opiskelijan kanssa
Harjoittelun aikana	<ul style="list-style-type: none"> *laatii tavoitteet ensimmäisellä viikolla ja lähettää ne opettajalle *on aktiivinen *kyselee ja kyseenalaistaa asioita *antaa palautetta ohjaajalle *noudattaa työyhteisön sääntöjä *hakeutuu oma-aloitteisesti oppimistilanteisiin 	<ul style="list-style-type: none"> *huomioi opiskelijan lähtötason *tutustuu opiskelijan tavoitteisiin ja opetussuunnitelmaan *ohjaa, opastaa ja neuvoo opiskelijaa *antaa jatkuvaa palautetta *tarvittaessa antaa väliarvioinnin *toimii hyvänä esimerkkinä opiskelijalle 	<ul style="list-style-type: none"> *pitää yhteyttä opiskelijaan *opiskelijan tukeminen *tarvittaessa väliarviointiin osallistuminen
Harjoittelun lopussa	<ul style="list-style-type: none"> *antaa palautetta ja osaa ottaa vastaan palautetta *reflektoi oppimaansa *tekee kirjallisen itsearvioinnin *palauttaa annetut tehtävät opettajalle 	<ul style="list-style-type: none"> *antaa palautetta ja osaa ottaa vastaan palautetta *antaa loppuarvioinnin suullisesti ja kirjallisesti huomioiden opiskelijan kehittämistarpeet 	<ul style="list-style-type: none"> *osallistuu loppuarviointiin *arvioi opiskelijan suorittamat tehtävät *hyväksyy/hylkää harjoittelujakson

Taulukkoon 1 on koottu vielä tiivistetysti harjoittelujakson eteneminen sen eri vaiheissa opiskelijan, ohjaajan ja opettajan tai oppilaitoksen näkökulmasta.

4 OPISKELIJA OHJAUKSEN LAADUN ARVIOINTIMITTARIN KEHITTÄMINEN

Kehittämishankkeen sisällöllisenä tausta-ajatteluna oli kehittää opiskelijaohjauksen laatua perusterveydenhuollossa. Tämän kehittämishankkeen keskeinen tehtävä oli laatia kyselylomake opiskelijaohjauksen laadusta. Aihepiiriä lähestyimme hakemalla kirjallisuuskatsauksen avulla näyttöön perustuvaa tutkittua tietoa opiskelijaohjauksen alueista manuaalisesti kirjaston kirjoista ja hoitoalan ammattilehdistä. Tiedonhaussa suurimmaksi osaksi hyödynsimme internetiä. Hakukoneena käytimme Googlea, jonka avulla löytyneitä lähteitä tarkastelimme kriittisesti ja harkiten. Lisäksi tiedonhaussa käytimme Google Scholaria. Tietoa löytyi runsaasti, mikä teki aiheen rajaamisesta haasteellista. Google-hakukonetta käytettäessä on muistettava, että hakutuloksiksi tulee muutakin kuin tieteellistä materiaalia. Sen sijaan Google Scholar on kehitetty tutkijoiden käyttöön, joka antaa lähinnä tieteellistä materiaalia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 96.) Tiedonhaussa hakusanoina olivat *opiskelijaohjaus, laatu, ohjaussuhde, pedagoginen ilmapiiri ja ohjattu harjoittelu*.

Terveydenhuollossa kehittämisen tavoitteena on uusien menetelmien, palveluiden tai järjestelmien aikaansaaminen tai parantaa jo olemassa olevia. Kehittäminen kohdistuu yleensä toimintakäytäntöihin ja -prosesseihin, palvelujärjestelmällä tuotettaviin palveluihin tai henkilöstön osaamiseen. Terveydenhuollossa kehittävä tutkimus on usein kokemuksellista. (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 55.)

4.1 Mittarin laatukriteerit

Tieteellisesti hyväksyttävällä mittarilla on laatukriteerejä. Tässä opinnäytetyössä mittarilla tarkoitetaan opiskelijaohjauksen laadunarviointimittaria eli kyselylomaketta. Mittarin määrittäminen alkaa siitä, että ensin määritellään asia tai ilmiö, jota halutaan mitata. Ilmiö tulee tällöin olla täysin käsitteellistetty. Tämän jälkeen on kyettävä määrittämään konkreettinen mittari eli tutkittava ilmiö on operationalisoitava. Opinnäytetyössämme teoretiedon pohjalta opiskelijaohjaukseen laatuun vaikuttavia osa-alueita ovat **tavoitteellinen ohjausprosessi, työyksikön ohjauskulttuuri, ohjaussuhde ja ohjaajan pedagogiset eli ohjaukselliset taidot**. Mittaria suunniteltaessa tutkimuksen kohderyhmä on myös tärkeä huomioida. Kohderyhmänä tässä tutkimuksessa on sairaanhoitajaopiskelijat, jotka suorittavat käytännön ohjattua harjoittelua perusterveydenhuollossa. Mittarin laatua arvioitaessa on otettava huomioon sen validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti tarkoittaa pätevyyttä eli sitä, kuinka kattavasti ja tehokkaasti

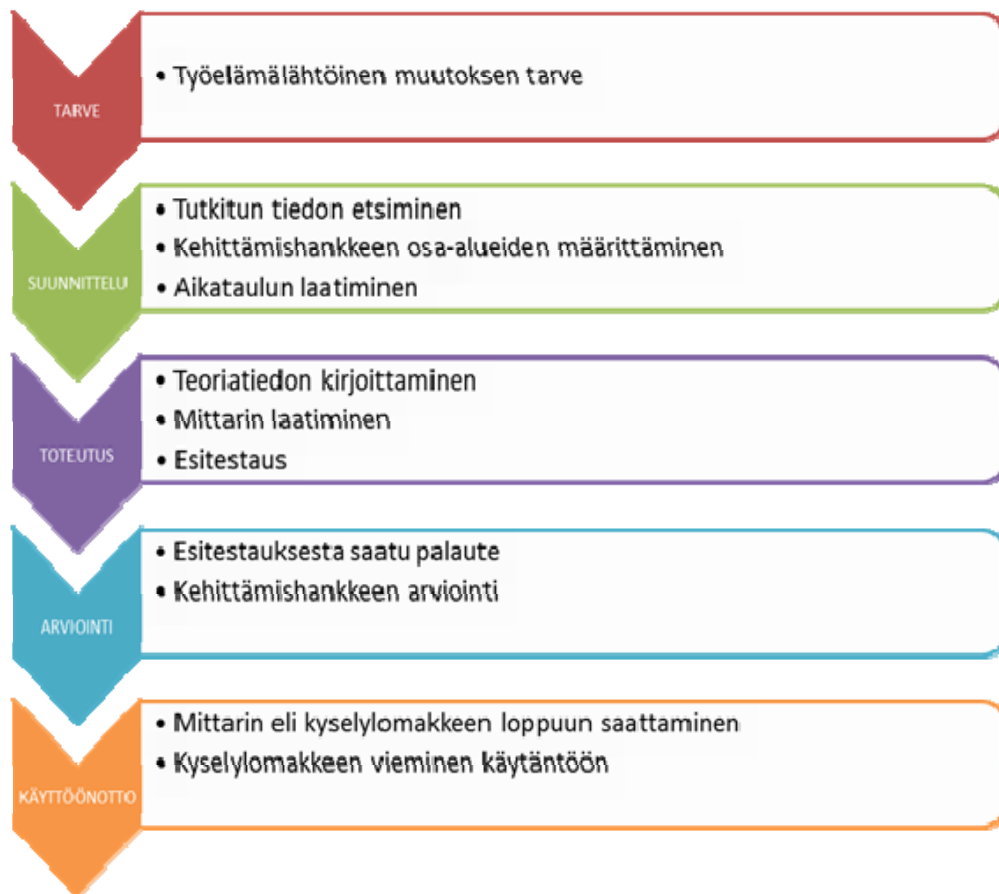
mittari mittaa tutkittavaa asiaa. Reliabiliteetilla tarkoitetaan mittarin luotettavuutta ja käyttö- sekä toimintavarmuutta. (KvantiMOTV.) Mittarin luotettavuutta arvioimme myöhemmin luvussa 5.1.

4.2 Mittarin ideointi

Terveydenhuollon hankkeet usein kohdistuvat suoraan jonkin käytännön ongelman ratkaisemiseen, ja niissä etsitään edistyneempiä ja uusia työkäytäntöjä vastaamaan kulloistakin tilannetta. Ne saavat usein alkunsa terveydenhuollon valtakunnallisista, alueellisista tai yksittäisten organisaatioiden ja työyhteisöjen kehittämissuunnitelmista ja strategioista. Kehittämistarve voi syntyä myös yhden työntekijän aloitteesta tai käytännön työelämässä todetusta ongelmasta. Usein terveydenhuollossa asiakas- ja potilaspalaute toimii kehittämisen käynnistäjänä. (Heikkilä ym. 2008, 60.)

Teimme keväällä 2012 KymiCare-harjoitteluna Karhulan sairaalan osasto 6:n työntekijöille opetusosastohankkeesta kyselyn. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden ajatuksia opetusosastohankkeesta ja opiskelijaohjauksen haasteista. Tämän hankkeen jälkeen saimme idean tehdä opiskelijoille tarkoitetun mittariston, jolla he voisivat arvioida saamansa ohjauksen laatua. Osa opiskelijoista on ollut tyytymättömiä saamaansa ohjaukseen ja perusterveydenhuollosta on puuttunut yhtenäinen mittari, jolla opiskelijaohjauksen laatua voitaisiin arvioida. Erikoissairaanhoidossa on yleisesti käytössä Saarikosken kehittämä CLES+T - opiskelijaohjauksen laadunarviointimittari.

Kehittämishanke on työelämlähtöinen ja siihen tarvitaan kirjallinen sopimus opinäytetyöstä. Kuvassa 2 on karkeasti tämän kehittämishankkeen vaiheet. Työmme aihe tuli työelämästä ja opettajilta. Aiheen varmistuttua aloimme etsiä tutkittua teoria-tietoa opiskelijaohjauksesta ja sen laatuun vaikuttavista tekijöistä. Määrittelimme opiskelijaohjauksen laatuun vaikuttavat osa-alueet ja laadimme yhdessä aikataulun. Teoriatieto täydentyi työn edetessä ja työn aiheen rajausta teimme samanaikaisesti. Teoriatiedon pohjalta laadimme muuttujataulukon avulla kyselylomakkeen eli mittarin. Kyselylomake esiteltiin ja vastauksista saadun palautteen perusteella lomake muokattiin lopulliseen muotoon. Kehittämishankkeen onnistumista arvioimme työn valmistuttua. Tämän jälkeen kyselylomake saatettiin työelämän käyttöön.

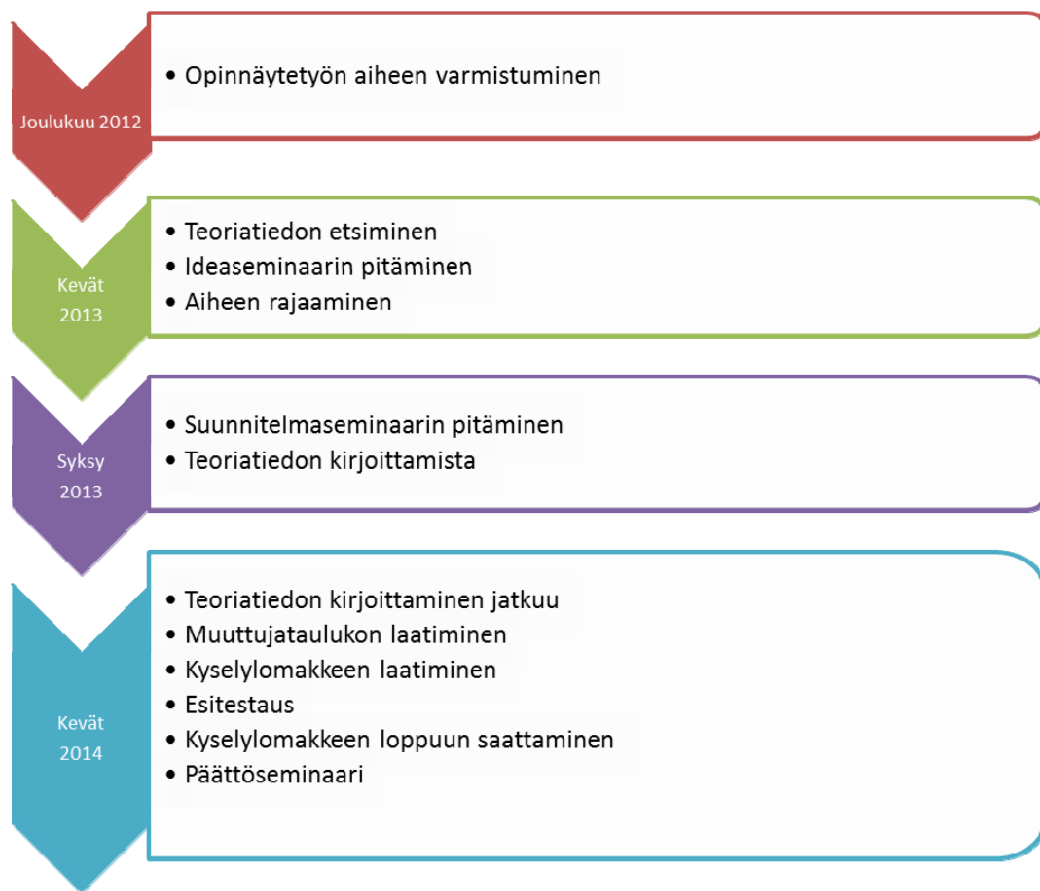


Kuva 2. Kehittämishankkeen vaiheet

Hankkeen ideointiin ja kypsyttelyyn tarvitaan paljon aikaa ja resursseja. Ideointivaiheessa kehittämishanketta ideoidaan luovasti, täsmennetään sekä rajataan. Mielekkään hankkeen taustalla on aina jokin uusi ajatus ja kehittämistä tai ratkaisua vaativa ongelma. (Heikkilä ym. 2008, 61.)

Aloitimme opinnäytetyön suunnittelun joulukuussa 2012. Ideointi- ja esisuunnittelu- vaihe on tuonut paljon uusia näkökulmia ja moni asia on muuttunut matkan varrella. Ideaseminaarin pidimme keväällä 2013, joka antoi uusia ideoita kehittämishankkeeseemme. Olemme saaneet paljon ohjaavilta opettajilta ohjausta ja kannustusta opinnäytetyön toteuttamista varten.

Kuvassa 3 olemme kuvanneet kehittämishankkeen ajallisen etenemisen.



Kuva 3. Kehittämishankkeen ajallinen eteneminen

Tämä opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Karhulan sairaalan osasto 6:n kanssa. Osastonhoitaja ja opiskelijavastaavat ovat tutustuneet teoriaosuuteemme sen eri vaiheissa. Karhulan sairaalan osasto 6 on erikoislääkärijohtoinen terveyskeskuksen vuodeosasto. Osasto 6 toimii akuuttina sisätautihoitoa antavana osastona päivystystoiminnan lisäksi. Potilaat tulevat osastolle terveysaseman päivystyksestä, ensiavusta tai suunnitellusti jatkohoitoon keskussairaalaan. Osastolla on 26 vuodepaikkaa ja 3 ylipaikkaa. Osaston henkilökuntaan kuuluu lääkäri, osastonhoitaja, apulaisosastonhoitaja, 11 sairaanhoitajaa, 9 lähihoitajaa, osastonsihteeri ja 3 laitoshuoltajaa. Osasto tekee tiivistä yhteistyötä fysioterapeuttien ja sosiaalihoitajan kanssa. Opiskelijat suorittavat osastolla pääosin perushoidon harjoittelun, mutta myös sisätautijakson harjoittelu on mahdollista suorittaa osasto 6:lla. Vuoden 2012 aikana opiskelijoita oli osastolla yhteensä 47, joista 19 oli lähihoitajaopiskelijaa ja 28 sairaanhoitajaopiskelijaa. Vuoden 2013 aikana opiskelijoita oli yhteensä 32, joista 15 lähihoitajaopiskelijaa ja 17 sairaanhoitajaopiskelijaa. Osaston henkilökunnasta kuusi on käynyt ohjaajakoulutuksen, mutta kaikilla hoitajilla

on kokemusta opiskelijaohjauksesta. Osasto on sitoutunut opiskelijaohjaukseen, ja opiskelijoita on harjoittelussa lähes ympäri vuoden.

4.3 Mittarin suunnittelu

Moni sairaanhoitajaopiskelija kohtaa elämänsä ensimmäisen kerran sairaalamaailman perushoidonjaksolla ensimmäisenä vuotena, kun taas toisille se voi olla ennestään tuttu. Mittari suunniteltiin niin, että se sopii kaikenlaisille opiskelijoille. Osastot voivat hyödyntää mittariston avulla saamaansa palautetta opiskelijaohjauksen laadusta ja näin tarvittaessa kehittää ohjausta.

Terveystieteiden tutkimuksessa eletään vahvaa kehittämisen ja muutoksen aikakautta. Kehittämishankkeen riittämätön suunnittelu on usein ollut epäonnistumisten syynä. Suunnitteluvaihe onkin tärkein tutkivan kehittämisen onnistumiseen vaikuttava yksittäinen jakso. Kehittämishankkeen suunnitteluvaiheen tarkoituksena on mahdollistaa oikeiden asioiden tekeminen oikealla tavalla, arvioida aikatauluja ja pysyä niissä, lisätä työskentelyn tehokkuutta ja hyödyntää käytettävissä olevia rajallisia resursseja oikein. Ajan väärinarviointi on hankkeen suunnittelun tavallisin virhe. (Heikkilä ym. 2008, 68.) Tämän opinnäytetyn suunnitteluvaiheessa emme määrittäneet riittävän tiukkaa aikataulua vaan teoretiedon rajaaminen ja kirjoittaminen veivät paljon aikaa. Työn loppua kohden lisäsimme työskentelyn tehokkuutta ja kyselylomake esiteltiin aikataulun mukaisesti.

Hanketta suunnitellessamme halusimme luoda mittarin, joka on helppokäyttöinen ja selkeä. Tarkoituksena oli luoda opiskelijaohjauksen laatua arvioiva mittari, jota voidaan hyödyntää eri käytännön harjoittelukentillä perusterveydenhuollossa. Pidimme suunnitelmaseminaarin syksyllä 2013, jonka jälkeen saimme vielä uusia ideoita ja näkökulmia hankkeeseemme. Mittarin suunnittelu alkoi muuttujataulukon laatimisella (liite 1). Teoretiedon pohjalta muodostui muuttujataulukko neljällä pääkysymyksellä:

1. Tunsitko, että harjoittelun ohjaus oli suunniteltu tavoitteita ajatellen?
2. Miten saamasi ohjaus auttoi oppimisessa?
3. Oliko ohjaussuhde toimiva?
4. Edistivätkö ohjaajasi pedagogiset taidot oppimistasi?

Näiden kysymysten alle etsimme teoriasta väittämät, jotka vastasivat pääkysymykseen. Jokaisen pääkysymyksen alle tuli väittämiä kahdeksasta kahteentoista kappaletta. Käsitteet tulee määritellä huolellisesti käsiteanalyysin avulla. Määritetyt teoreettiset käsitteet operationalisoidaan mitattavaan muotoon ja tällöin teoreettiset käsitteet puretaan muuttujiksi, joilla tutkimusilmiötä voidaan mitata. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 115). Väittämät pohjautuvat tutkittuun teoretietoon laadukkaasta opiskelijaohjauksesta, jotka löytyvät kirjoittamastamme teoriasta.

4.4 Mittarin laatiminen

Muuttujataulukon pohjalta laadimme kyselylomakkeen (liite 2). Kyselylomakkeen laatiminen on työn kriittisin vaihe, sillä sen tulee olla tutkimusilmiötä kattavasti mittaava ja täsmällinen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 114.)

Kyselylomakkeessa on neljä kysymysryhmää, jonka otsikkoina ovat tavoitteellinen ohjausprosessi, työyksikön ohjauskulttuuri, ohjaussuhde ja ohjaajan opetukselliset taidot. Kysymysryhmissä väittämiä on kahdeksasta kahteentoista. Kaiken kaikkiaan väittämiä kyselylomakkeessa on 43 ja yksi avoin kysymys taustatietojen lisäksi. Kyselylomake ei saisi olla liian pitkä ja suosituksena on, että vastaamiseen ei kuluisi yli viittätoista minuuttia. Kyselytutkimus voidaan toteuttaa eri tavoin, muun muassa paperikyselynä, sähköisenä kyselynä tai haastattelukyselynä puhelimitse. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 116.) Toteutimme kyselyn esitestauksen paperiversiona, josta kerromme lisää luvuissa 4.5 ja 5.2. Pyrimme tekemään väittämät mahdollisimman yksiselitteisiksi. Näin olemme halunneet varmistaa sen, että väittämät ovat helposti ymmärrettävissä ja virhetulkintoja ei tapahdu.

Käytimme kyselylomakkeessa strukturoituja kysymyksiä, jolloin kysymysten järjestys ja sisältö ovat sama kaikille vastaajille. Strukturoidut kysymykset säästävät tutkijan aikaa ja niiden avulla saadut vastaukset ovat nopeasti tallennettavissa ja analysoitavissa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 116.) Kyselylomakkeessa helpommin vastattavat kysymykset olisi hyvä sijoittaa lomakkeen alkuun. Tekemässämme kyselylomakkeessa kysyimme alussa vastaajan taustatietoja. Haasteellisimmat kysymykset tulisi sen sijaan sijoittaa kyselylomakkeen loppupuolelle. (Hirsjärvi, Remes & Sajaavaara 2005, 192.)

Mittausvälineenä käytimme Likert-asteikkoa. Tyypillisesti Likert-asteikko on 5 - 7 portainen, jolloin vastaaja itse arvioi omaa käsitystään väitteen tai kysymyksen sisällöstä (Metsämuuronen 2005, 61). Käytimme kyselylomakkeessa Likertin 4-portaista asteikkoa. Asteikolle valitsimme seuraavat arvot: täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä sekä täysin eri mieltä. Jätimme tarkoituksella neutraalin vastausvaihtoehdon ”en osaa sanoa” pois, koska tämä vastausvaihtoehto ei anna tutkijoille riittävästi tietoa tutkittavasta asiasta.

4.5 Mittarin arviointi

Mittarin esitestaaminen tarkoittaa sitä, että sen luottavuutta ja toimivuutta testataan pienellä vastaajajoukolla. Käytettäessä uutta, kyseistä tutkimusta varten laadittua mittaria, on esitestaaminen erityisen tärkeää. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 191.) Opinnäytetyömme kyselylomake annettiin esitestaukseen kuudelle sairaanhoitajaopiskelijalle maaliskuussa 2014. Kyselylomakkeen esitestaukseen osallistui myös kaksi Karhulan sairaalan osaston 6:n opiskelijavastaavaa. Kyselylomakkeen kanssa samassa kirjekuoressa oli saatekirje (liite 3), jossa oli kerrottu kyselyn tarkoitus ja sen tärkeys. Saatekirjeen liitteenä oli lomake, johon vastaajat saivat kirjoittaa omia mielipiteitä kyselylomakkeesta ja sen toimivuudesta. Halusimme vastauksia muun muassa siihen, kuinka kauan lomakkeen täyttäminen kesti, oliko kysymyksiä liikaa vai liian vähän ja olivatko ne helposti ymmärrettäviä sekä mitä vastaajat jäivät kaipaamaan kyselylomakkeelta. Saatekirjeessä oli kerrottu, että kysely tehdään nimettömänä ja täytetyt lomakkeet palautetaan heille valmiiksi annetuissa kirjekuorissa. Vastaajia neuvottiin sulkemaan kirjekuoret ja palauttamaan ne niille osoitettuun paikkaan. Vastausaikaa oli annettu viikko ja kirjeessä kerrottiin, että tutkijat noutavat palautetut lomakkeet henkilökohtaisesti paikan päältä sekä hävittävät asianmukaisesti täytetyt lomakkeet tutkimuksen valmistuttua.

Määräaikaan mennessä vastauksia palautettiin viisi kappaletta. Lisäksi kaksi osaston opiskelijavastaavaa antoi palautetta kyselylomakkeesta. Palautteen mukaan kyselylomakkeen ulkoasu on selkeä ja siisti. Lomakkeessa oli muutama kirjoitusvirhe, ja ne korjasimme lopulliseen versioon.

5 ARVIOINTI JA POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia opiskelijaohjauksen laadunarviointimittari perusterveydenhuoltoon. Mittari on suunnattu työyksiköiden käyttöön opiskelijaohjauksen laadun arviointiin ja sen kehittämiseen. Tässä luvussa tarkastelemme kehittämishankkeen luotettavuuteen ja eettisyyteen liittyviä tekijöitä sekä arvioimme hankkeen prosessia ja tuotettua mittaria.

5.1 Luotettavuuden pohdinta

Luotettavuuden pohdinta on tärkeä osa kyselylomakkeen laatimisprosessia. Kyselyn luotettavuus on suoraan yhteydessä tutkimuksen luotettavuuteen. (Metsämuuronen 2005, 109.) Jotta saadaan selville, mittaako mittari oikeata ilmiötä, täytyy mittarin olla riittävän kattava. Samalla on arvioitava, jääkö joku tutkimusilmiön osa-alue mittaamatta. On myös hyvä tarkastella sitä, onko tutkimus niin tarkkarajainen, että sitä voi mitata luotettavasti. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 190.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuutta arvioidaan tarkastelemalla tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia.

Validiteetilla tarkoitetaan mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä oli tarkoituskin mitata (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 189). Opinnäytetyömme tuloksena syntyneen mittarin eli kyselylomakkeen tarkoituksena on selvittää ja kehittää opiskelijaohjauksen laatua. Kyselylomakkeen väittämät perustuvat aiempiin opiskelijaohjauksen laatua käsitteleviin tutkimuksiin. Näin ollen kyselylomake on validi. Reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten pysyvyyttä ja toistettavuutta. Eräs tapa todeta mittarin reliabiliteetti on se, että kaksi eri arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen. (Hirsjärvi ym. 2005, 216; Metsämuuronen 2005, 109.) Kehittämämme mittarin avulla tutkimus on mahdollista toistaa useita kertoja ja saatuja vastauksia pystytään vertaamaan keskenään. Esitestauksesta saadun palautteen perusteella kyselylomake eli mittari on kattava eikä lisäkysymyksiä katsottu tarpeellisiksi.

5.2 Työyhteisön ja opiskelijoiden arviointi mittarista

Esitestaus toteutettiin paperiversiona, koska esitestaukseen osallistujien määrä oli pieni. Koimme, että paperiversio oli helpompi toteuttaa ja se on henkilökohtaisempi kuin sähköinen kysely. Hirsjärven ym. (2005, 185 - 186) mukaan informoitu kysely tarkoit-

taa sitä, että tutkija jakaa henkilökohtaisesti lomakkeet vastaajille. Näin tutkija voi samalla kertoa tutkimuksen tarkoituksesta, selostaa kyselyä ja vastata mahdollisiin kysymyksiin.

Kyselylomakkeita jaettiin kuudelle sairaanhoitajaopiskelijalle, joista viisi vastasi määräaikaan mennessä. Näin ollen esitestauksen vastausprosentiksi muodostui 83 %. Kyselylomake annettiin myös työyhteisölle tutustuttavaksi ja kaksi opiskelijavastaavaa täytti kyselyn palautelomakkeen. Sairaanhoitajaopiskelijoiden ja työyhteisön tehtävänä oli arvioida kyselylomakkeen sisältöä, selkeyttä, tarkoituksenmukaisuutta ja toimivuutta.

Työyhteisöltä saadun palautteen mukaan kyselylomakkeen kysymykset olivat selkeästi ymmärrettävissä ja niihin oli helppo vastata. Työyhteisö koki, että lomake on hyödyllinen opiskelijaohjauksen kehittämisessä:

”Lomake antaa hyvin palautetta osastolle, jos jossakin osa-alueella on heikkoutta. Mittaa kokonaisvaltaisesti ohjausprosessia.”

Opiskelijoilta saadun palautteen mukaan kyselyyn vastaamiseen kului aikaa 10 - 15 minuuttia. Kaikki vastaajat kokivat, että kysymykset olivat selkeästi ymmärrettävissä ja niihin oli helppo vastata. Kukaan vastaajista ei kaivannut lisäkysymyksiä vaan niitä koettiin olevan tarpeeksi. Osa vastaajista koki aluksi, että kysymyksiä on liikaa. Vastaajat eivät kuitenkaan osanneet nimetä, mitä kysymyksiä poistettaisiin. Kaikki vastaajat kokivat kysymysten olevan tärkeitä, eivätkä loppujen lopuksi poistaisi yhtään kysymystä:

”Ehkä hieman liikaa, mutta toisaalta ne olivat niin selkeitä, ettei alkanut ”puuduttamaan”, ei myöskään tarvinnut liikaa pohtia. Kysymyksissä ei kuitenkaan ollut päällekkäisyyttä, joten sen puoleen vähentämistä ei tarvita!”

”Aluksi vaikutti, että kysymyksiä on liikaa mutta ne ovat helppo ymmärtää ja vastaaminen on nopeaa.”

Opiskelijat arvioivat myös kyselylomaketta omin sanoin seuraavasti:

”Kaavake oli selkeä ja helposti vastattava, joka on tärkeä asia kiireisille opiskelijoille, joiden elämä täyttyy muutoinkin liiaksi tehtävistä ja kaikenlaisista joutavista itsearvioista!”

”Lomake on tosi hyvä!”

Esitestauksesta saamamme palautteen perusteella emme tehneet suuria muutoksia alkuperäiseen kyselylomakkeeseen. Korjasimme kirjoitusvirheet ja muokkasimme hie-
man kyselylomakkeen tekstin asettelua.

5.3 Mittarin sisällön arviointi

Metsämuurosen (2005, 35 - 36) mukaan luotettavia lähteitä ovat lisensiaattityöt, väitöskirjat, tieteelliset artikkelit, oppikirjat ja uudet käsikirjat. Tässä opinnäytetyössä olemme käyttäneet lähteinä lisensiaattitöitä, väitöskirjoja, oppikirjoja, pro graduja sekä hoitotyön ammattilehtien artikkeleita. Tutkittua tietoa hakiessamme pyrimme hakemaan uusinta tietoa ja rajaamaan tutkimuksia julkaisuvuosien mukaan. Opiskelijaohjauksen laatua on tutkittu paljon kansallisesti ja kansainvälisesti. Koska aiheesta löytyy runsaasti tutkittua tietoa, se aiheutti vaikeuksia tiedon rajaamisessa.

Määrittelimme opiskelijaohjauksen arviointiin liittyvät osa-alueet aiemman kirjallisuuden ja tutkitun tiedon pohjalta. Useissa tutkimuksissa nousi esille samankaltaiset opiskelijaohjauksen laatuun vaikuttavat tekijät. Tärkeitä opiskelijaohjauksen laatuun vaikuttavia tekijöitä ovat mielestämme **tavoitteellinen ohjausprosessi, työyksikön ohjauskulttuuri, ohjaussuhde ja ohjaajan pedagogiset taidot.**

Mittarin validiteettia eli pätevyyttä voidaan tarkastella esimerkiksi sisältövaliditeettina, käsitevaliditeettina tai kriteerivaliditeettina. Mittarin sisältövaliditeetti on tutkimuksen luotettavuuden perusta. Se tarkoittaa, onko tutkimuksessa käytetyt käsitteet operationalisoitu eli saatettu mitattavaan muotoon ja mittaavatko kysymykset sitä, mitä halutaan tutkia sekä vastaavatko ne tutkimuksen teoreettista sisältöä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 190.) Kyselylomake on laadittu muuttujataulukon avulla, joka perustuu opinnäytetyössä olevaan teorial tietoon. Käsitteet on saatettu mitattavaan muotoon jakamalla isommat käsitteet pienempiin osa-alueisiin. Esimerkiksi tavoitteellisen ohjausprosessin alle on koottu eri väittämiä, jotka mittaavat kyseistä käsitettä.

5.4 Kehittämishankkeen eettiset tekijät ja prosessin arviointi

Tutkijan on otettava huomioon monia eettisiä kysymyksiä, jotka liittyvät tutkimuksen tekoon. Tiedon hankintaan ja julkistamiseen liittyvät tutkimuseettiset periaatteet ovat

yleisesti hyväksyttyjä. Jokaisen tutkijan vastuulla on periaatteiden tunteminen ja niiden mukaan toimiminen. Eettisesti hyvä tutkimus vaatii, että tutkimuksenteossa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Jotta eettiset näkökohdat tulevat riittävästi ja oikein huomioon otetuksi, on hyvän tutkimuksen tekeminen vaativa tehtävä. Siksi onkin tärkeää, että näihin asioihin perehdytään ja harjaannutaan jo ensimmäisistä tutkimus- ja kirjoitustehtävistä alkaen. (Hirsjärvi ym. 2005, 25 - 28.)

Toimimme tässä tutkimuksessa eettisten periaatteiden mukaisesti. Tekstiä on muokattu niin, että aineistoa ei ole kopioitu tai vääristetty tietoisesti. Olemme kirjoittaneet teoriaa hyödyntäen eri lähteitä hyvien eettisten periaatteiden mukaisesti. Saatekirje ja kyselylomake annettiin vastaajille henkilökohtaisesti. Tässä vaiheessa tutkijat korostivat vastaamisen vapaaehtoisuutta ja nimettömyyttä. Tutkijat selvensivät esitestaajille, että kysely liittyy opinnäytetyöhön ja se ei vaikuta heidän harjoittelun etenemiseen tai arviointiin millään lailla. Kokemattomuutemme kehittämishankkeen toteutuksessa sekä sen analysoinnissa on aineiston käsittelyn luotettavuutta heikentävä tekijä.

Haasteellisuutta opinnäytetyön toteutuksessa lisäsi se, että tutkijoita oli neljä. Yhtenäisen kirjoitustyylin ja ”punaisen langan” löytäminen vei aikaa. Olemme kirjoittaneet opinnäytetyötä yhdessä ja erikseen. Alun perin jokainen kirjoitti omasta osa-alueestaan teoriaa, joka myöhemmin yhdistettiin. Tämä kuitenkin ei osoittautunut meille toimivaksi menetelmäksi. Aloitimme käytännössä työn kirjoittamisen uudelleen opinnäytetyötämme ohjaavien opettajien tukemana. Koimme tiimityöskentelyn myös voimavaraksi. Saimmekin hyvää harjoitusta tiimityöskentelystä, aikataulujen yhteen sovittamisesta ja sitoutumisesta yhteisen päämäärän saavuttamiseksi.

Tämä opinnäytetyö on ajankohtainen, koska sairaanhoitajan työnkuvaan kuuluu oleellisesti opiskelijaohjaus. Saimme tätä työtä tehdessä paljon valmiuksia tutkitun tiedon etsimiseen ja sen kriittiseen tarkasteluun. Koemme tämän työn antavan valmiuksia myös tulevaisuudessa opiskelijaohjauksen laadukkaaseen toteuttamiseen.

5.5 Jatkokehittämishaasteet

Tämän kehittämishankkeen kuluessa on vahvistunut opiskelijaohjauksen laadun merkitys ohjatussa harjoittelussa. Ohjatulla harjoittelulla ja sen laadukkaalla toteuttamisella on suuri vaikutus opiskelijan ammatilliseen kasvuun ja opiskelumotivaatioon. Itse opiskelijoina olemme kohdanneet opiskelun aikana monenlaisia ohjaajia, ohjaustapoja

ja oppimisympäristöjä, joiden laatu on ollut vaihtelevaa. Kokemattomalle opiskelijalle opiskelijaohjauksen laadukkuuden kirjavuus voi olla suuri haaste. Tämän vuoksi on erittäin tärkeää, että työyhteisöissä toteutetaan laadukasta opiskelijaohjausta.

Aiempien tutkimusten perusteella opiskelijaohjauskoulutusta pidetään tärkeänä. Se antaa opiskelijaohjaajalle valmiuksia toteuttaa laadukasta opiskelijaohjausta. Mielestämme olisi tärkeää, että opiskelijaohjausta toteuttavat hoitajat kävisivät opiskelijaohjaajakoulutuksen. Mietimme jatkokehittämishaasteena myös sitä, olisiko opiskelijaohjaajakoulutukseen syytä panostaa enemmän jo koulussa opiskelun aikana. Vastavalmistunut sairaanhoitaja saattaa heti työelämään astuessaan saada opiskelijan ohjattavakseen, jolloin koulussa saatu opetus opiskelijaohjauksesta antaisi tukea hänelle.

Esitestaus toteutettiin paperiversiona, mutta jatkossa kyselylomake olisi järkevää toteuttaa sähköisesti. Työyhteisöjen on helpompi käsitellä suurempia vastausmääriä ja näin tulosten vertailu ja tulkinta on nopeampaa kuin paperiversioina toteutettu kysely.

Toivomme, että tämän opinnäytetyön tuloksena syntyneestä kyselylomakkeesta on aidosti hyötyä työyhteisöille opiskelijaohjauksen laadun arvioinnissa ja sen kehittämisessä.

LÄHTEET

Ammattikorkeakouluasetus 15.5.2003/352.

Ammattikorkeakouluasetus 16.6.2005/423.

Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351.

Asetus terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/564, 14.2.2008/104.

Atjonen, P. 2007. Hyvä, paha arviointi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Benner, P., Tanner, C. A. & Chesla, C. A. 1999. Asiantuntijuus hoitotyössä. 1. painos. Juva: WSOY.

Carea. 2013. Ohje terveydenhuollon potilastyöhön tulevan henkilön näytteistä. Carean internetsivut. Päivitetty 5.3.2013. Saatavissa: <http://www.carea.fi/fi/Tietoa%20Careasta/Opiskelijoille/Oppaat%20ja%20ohjeet/Opas%20ja%20ohjeita/> [viitattu 26.1.2014].

Elomaa, L. & Mikkola, H. 2010. Näytön jäljillä. Tiedonhaku näyttöön perustuvassa hoitotyössä. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 12. Turku: Turun yliopistopaino. Saatavissa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522161611.pdf> [viitattu 23.11.2013].

Elomaa, L., Palta, H., Saarikoski, M., Sulosaari, V. & Ääri, R.-L. 2005. Taitava harjoittelun ohjaaja. Turku: Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 24.

ETENE. 2001. Terveystieteiden yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet. ETENE-julkaisuja 1. ETENEn internetsivut. Saatavissa: http://www.etene.fi/c/document_library/get_file?folderId=17185&name=DLFE-543.pdf [viitattu 10.12.2013].

Euroopan yhteisöt. 2009. Eurooppalainen tutkintojen viitekehys elinikäisen oppimisen edistämiseksi (EQF). Luxemburg: Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimitus.

to. Saatavissa: http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/eqf/broch_fi.pdf [viitattu 5.9.2013].

FINVA. Finanssialan johtava kouluttaja ja kustantaja. Vinkkejä palautteenantoon. FINVAn internetsivut. Saatavissa:

<https://www.finva.fi/pages/viewpage.action?pageId=3867276> [viitattu 12.1.2014].

Frisk, T. (toim.). 2010. Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana. Saatavissa: <http://www.educa-instituutti.fi/media/julkaisut/tyopaikkaohjaaja-opiskelijan-ohjaajana.pdf> [viitattu 26.1.2014].

Halme, A. 2011. Osastonhoitajien kokemuksia terveysalan opiskelijoiden käytännön harjoittelusta ja sen kehittämisestä osana osastonhoitajien omaa työtä. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/83024/gradu05454.pdf?sequence=1> [viitattu 5.9.2013].

Hartikainen, S. 2005. Hoitotyön opettajan ja ohjaajan yhteistyö ohjatussa harjoittelussa. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto.

Hautaniemi, U.-M. 2008. ”Mä ohjaan niin kuin mä teen itse sitä” - Tutkimus kokemuksista opiskelijan työssä oppimisen ohjaajana terveyskeskuksen vuodeosastolla. Lissensiaatintutkimus. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/76479/lisuri00074.pdf?sequence=1> [viitattu 12.1.2014].

Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen, avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY.

Heinonen, N. 2004. Terveysalan koulutuksen työssäoppiminen ja ohjattu harjoittelu. Suositus sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköille. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2003:22. Saatavissa: <http://www.cop.fi/harke/tietopankki/harke-tietopankki/julkaisut/Terveysalan%20koulutuksen%20ty%C3%B6ss%C3%A4oppiminen%20ja%20ohjattu%20harjoittelu.pdf> [viitattu 22.1.2014].

Heinonen, N. & Vallimies-Patomäki, M. 2004. Työssä oppiminen ja ohjattu harjoittelu - Suositukset terveydenhuollon toimintayksiköille. Sairaanhoitaja-lehti 3/2004, s. 28 - 31.

Helin, R. 2004. Opiskelijaohjaus osana terveystieteen ammattilaisen työtä - ohjaajan näkökulma. Pro gradu -tutkielma. Oulun yliopisto.

Hilden, R. 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hulkari, K. 2006. Työssäoppimisen laadun käsite, itsearviointi ja kehittäminen sosiaali- ja terveystieteen ammattillisessa peruskoulutuksessa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67622/951-44-6684-5.pdf?sequence=1> [viitattu 11.12.2013].

JCU Australia. 2013. Visual, Auditory and Kinesthetic (VAK) learning style model. James Cook Universityn internetsivut. Päivitetty 16.8.2013. Saatavissa: http://www.jcu.edu.au/wilepack/modules/fsl/JCU_090460.html [viitattu 17.2.2014].

Jääskeläinen, L. 2009. Sairaanhoitaja opiskelijan käytännön harjoittelun ohjaajana. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.

Kajander, S. 2007. Sairaanhoitajaopiskelijoiden arvioita ohjatun harjoittelun laadusta ja QPL-mittarin arviointia. Pro gradu - tutkielma. Kuopion yliopisto.

Kallio, S. 2011. Tavoitteena taitava sairaanhoitaja - Sairaanhoitajaopiskelijan oppiminen työharjoittelussa. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/82524/gradu05020.pdf?sequence=1> [viitattu 11.12.2013].

Kalliola, T., Kurki, A., Salmi, M. & Tamminen-Vesterbacka, T. 2010. Matkalla ohjaajuuteen. Helsinki: Kirjapaja.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kauppila, R. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Koskinen, K. & Hautaluoma, M. 2009. Valmennuksessa erilainen oppija. Valtakunnallinen Työpajayhdistys ry. Tampere: Domus Offset.

Koskinen, L., Hietamäki, M. & Nurro, M. 2008. Ohjauksen malli mielenterveysharjoitteluun. Sairaanhoitaja-lehti 10/2008, s. 40.

Kuikka, N. 2014. Opiskelijaohjauksen ja oppimisympäristön laatu HYKS - sairaanhoitoalueen medisiinisessä tulosyksikössä opiskelijoiden arvioimana. Ylempi AMK-tutkinto. Metropolia ammattikorkeakoulu. Saatavissa: https://www.theseus.fi/xmlui/bitstream/handle/10024/70048/Kuikka_Niina.pdf?sequence=1 [viitattu 18.2.2014].

Kukkola, E. 2008. Sairaanhoitajan opiskelijaohjaustaidot sekä ohjaajakoulutuksen tarve ja hyöty hoitotyön ohjatun harjoittelun oppimisympäristössä. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto.

KvantiMOTV- menetelmäopetuksen tietovaranto. 2012. Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. Tampere. Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/metodimaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html> [viitattu 24.1.2014].

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Ura- ja rekrytointipalvelu. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun internetsivut. Saatavissa: <http://www.kyamk.fi/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4lle/Ura-%20ja%20rekrytointipalvelut/Ty%C3%B6nantajapalvelut/Jobstep-sote/> [viitattu 27.11.2013].

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. 2013. SoleOPS. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun internetsivut. Saatavissa:

http://soleops.kyamk.fi/opsnet/disp/fi/ops_KoulOhjSel/tab/tab/sea?koulohj_id=2569355&ryhmytyyp=1&lukuvuosi=&stack=push [viitattu 19.11.2013].

Lehtola, A. & Vehkaperä, A. 2008. Opiskelijaohjaus ennen ja jälkeen ohjaajakoulutuksen. Opiskelijavastaavien näkökulma. Pro gradu-tutkielma. Oulun yliopisto.

Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2009. Etiikka hoitotyössä. 5. uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Lunden, A. 2012. Osastonhoitajien työtehtävien jakautuminen - mitä osastonhoitajat tekevät? Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/83732/gradu06036.pdf?sequence=1> [viitattu 5.9.2013].

Luojus, K. 2011. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamalli. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66696/978-951-44-8315-8.pdf?sequence=1> [viitattu 5.9.2013].

Meretoja, R., Häggman-Laitila, A., Lankinen, I., Sillanpää, K., Rekola, L. & Eriksson, E. 2006. Lähihoitaja sairaanhoitajaopiskelijoiden ohjatussa harjoittelussa. Tutkiva hoitotyö 4 (2), s. 10 - 16.

Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus Oy.

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Educa-Instituutti Oy. Educa-Instituutin internetsivut. Saatavissa: <http://www.educa-instituutti.fi/media/julkaisut/tyopaikkaohjaaja-oppimisen-edistajana.pdf> [viitattu 9.12.2013].

Mäkinen, T. 2011. Vastaamisesta kysymiseen - Sairaanhoitajaopiskelijoiden ohjaus ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa. Kasvatustieteen lisensiaattitutkimus. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/lisuri00134.pdf> [viitattu 5.9.2013].

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus - Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Prima Oy.

Nikkari, A. 2012. Esimiehen rooli opiskelijan ohjauksessa. Ylempi AMK-tutkinto.

Vaasan ammattikorkeakoulu. Saatavissa:

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/51988/Nikkari_Annukka.pdf.pdf?sequence=1 [viitattu 20.1.2014].

Nojonen, P. 2008. Hoitotyön opiskelijaohjaus erikoissairaanhoidossa: kyselytutkimus mentoreille. Pro gradu -tutkielma. Kuopion yliopisto.

Oinonen, I. 2000. Harjoittelun ohjaus hoitotyön koulutuksen eri vaiheissa. Lisensiaatintutkimus. Tampereen yliopisto.

Opetusministeriö. 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:24. Helsinki. Saatavissa:

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf?lang=fi> [viitattu 19.11.2013].

Opiskelu sairaanhoitajaksi. Sairaanhoitajaliiton internetsivut. Saatavissa:

http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan_tyo_ja_hoitotyon/opiskelu_sairaanhoitajaksi/ [viitattu 19.1.2013].

Ora-Hyytiäinen, E. 2004. Auttajasta reflektiiviseksi sairaanhoitajaksi - Ammattikorkeakouluopiskelijan kasvu ja kehittyminen ammattiin. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67086/951-44-6076-6.pdf?sequence=1> [viitattu 11.1.2014].

Paloniemi, J. 2013. Sosiaali- ja terveysalan käytännön harjoittelun opiskelijaohjauksen laatusuosituksat Vaasan sairaanhoitopiirissä. Ylempi AMK-tutkinto. Vaasan ammattikorkeakoulu. Saatavissa:

https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/53958/Paloniemi_Jenni.pdf?sequence=1 [viitattu 11.12.2013].

Puttonen, J. 2009. Hoitotyön opiskelijoiden ja mentoreiden arvioita opiskelijaohjauksesta. Pro gradu -tutkielma. Kuopion yliopisto.

Rajala, R. 2008. Harjoittelu on tärkeässä asemassa Oulun seudun ammattikorkeakoulun hoitotyön koulutusohjelmassa. Pohjanpiirin internetsivut. Saatavissa: http://www.ppshep.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/npp/embeds/16552_PP_108.pdf [viitattu 29.11.2013].

Romppanen, M. 2011. Hoitotyön opiskelijoiden merkitykselliset hoitamisen kokemukset ja niistä oppiminen kliinisessä oppimisympäristössä. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Saatavissa: http://publications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0570-3/urn_isbn_978-952-61-0570-3.pdf [viitattu 11.1.2014].

Saarikoski, M. 2002. Clinical learning environment and supervision - Development and validation of the CLES evaluation scale. Väitöskirja. Turun yliopisto. Saatavissa: <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/5820/D525.pdf?sequence=> [viitattu 7.10.2013].

Saarikoski, M., Leino-Kilpi, H. & Kaila, P. 2009. Kliininen oppimisympäristö ja ohjaus hoitajaopiskelijoiden kokemana - muutokset kymmenvuotiskaudella. Hoitotiede 21 (3), s. 164 - 165.

Sairaanhoitajakoulutus tänä päivänä. Sairaanhoitajaliiton internetsivut. Saatavissa: http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitajalehti/2_2008/muut_artikkelit/sairaanhoitajakoulutus_tana_paiv/ [viitattu 1.11.2013].

Silander, P., Ryymin, E. & Mattila, P. (toim.). 2012. Tietoyhteiskuntakehityksen strateginen johtajuus kouluissa ja opetustoimessa -opas. Saatavissa: <http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/c6aaf1804b55a9bcb544f78fcc181101/tietoyhteiskuntakehityksen+strateginen+johtajuus.pdf?MOD=AJPERES&lmod=1934169621> [viitattu 5.10.2013].

Sipola, M. 2004. Oppimisen kannalta mielekäs lähihoitajaopiskelijan työssäoppimisympäristö. Pro forma didactica. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Saatavissa: www.oamk.fi/amok/pro_forma/Mari_Sipola_05.pdf [viitattu 15.1.2014].

Sipponen, M. 2009. Opiskelijaohjaus äitiys- ja lastenneuvolassa lähiohjaajien näkökulmasta. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/80748/gradu03667.pdf?sequence=1> [viitattu 7.10.2013].

STM. 2009. Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön. Toimintaohjelma 2009 - 2011. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:18. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön internetsivut. Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-10623.pdf [viitattu 5.9.2013].

TAT. 2002. Työssäoppimisprosessin kehittäminen ja arviointi. Opas oppilaitoksille ja yrityksille. Taloudellinen tiedotustoimisto. Vientipaino Oy.

Tolonen, K. 2007. Opiskelijaohjauksen kehittäminen röntgenosastoilla mentorointikoulutuksen avulla - koulutukseen osallistuneiden röntgenhoitajien kokemuksia saastaan koulutuksesta. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/77862/gradu01733.pdf?sequence=1> [viitattu 7.10.2013].

Työssäoppiminen verkossa. 2004. Saatavissa: <http://212.50.196.226/tov/ohjaajat/koulutusmateriaali/2c.html> [viitattu 25.1.2014].

Työturvallisuuskeskus. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa suojelua. Työturvallisuuskeskuksen internetsivut. Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf [viitattu 24.1.2014].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vesterinen, M.-L. 2002. Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä ammattikorkeakoulussa. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13331/9513913007.pdf?sequ> [viitattu 9.3.2014].

Warne, T., Johansson, U.-B., Papastavrou, E., Tichelaar, E., Tomietto, M., Van den Bossche, K., Vizcaya Moreno, M. F. & Saarikoski, M. 2010. An exploration of the clinical learning experience of nursing students in nine European countries. Nurse Education todayn internetsivut. Saatavissa:

http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/15885/4/European_study_2010.pdf [viitattu 19.2.2014].

MUUTTUAJATAULUKKO

TAUSTAMUUTTUJAT		TEOREETTINEN TARKASTELU
Ikäni on ____ vuotta		Kajander s. 26
Mikä harjoittelujakso on kyseessä?		Sipponen, Luojus s. 22
Harjoittelujakson pituus viikkoina ____		Sipponen, Luojus s. 22
KYSYMYSRYHMÄT	VÄITTÄMÄT	
Tunsitko, että harjoittelun ohjaus oli suunniteltu tavoitteita ajatellen?	<ul style="list-style-type: none"> Lähtötasoni arvioitiin harjoittelun alussa. 	Lehtola & Vehkaperä s. 19, Kajander s. 21, Frisk s. 23
	<ul style="list-style-type: none"> Ohjaajani tutustui henkilökohtaisiin tavoitteisiini harjoittelun alussa. 	Mykrä s. 8, 23, Rajala s. 22, Luojus s. 23
	<ul style="list-style-type: none"> Ohjaajani perehdytti minut harjoittelupaikkaani. 	Paloniemi s. 20, Kallio s. 20, Hulkari s. 20, Elomaa, Paltta, Saarikoski, Sulosaari & Ääri s. 30
	<ul style="list-style-type: none"> Perehdytyksessäni ohjaaja käytti apuna harjoittelupaikan perehdytyskansiota. 	Mykrä s. 26
	<ul style="list-style-type: none"> Koulussa saamani teoriaopetus tuki oppimistani harjoittelussa. 	Rajala s. 22, Luojus, Sipponen s. 22
	<ul style="list-style-type: none"> Sain ohjaajaltani jatkuvaa palautetta harjoittelujakson aikana. 	Koskinen, Hietämäki & Nurro, Saarikoski s. 15, Hulkari s. 18, Tolonen s. 31, Luojus, Jääskeläinen s. 34
	<ul style="list-style-type: none"> Yhteistyö ohjaavan opettajan kanssa toimi hyvin. 	Luojus s. 20, 25
	<ul style="list-style-type: none"> Kanssani käytiin 	Luojus, Sipola, Atjonen s. 33,

	<p>arviointikeskustelu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Harjoittelun arvioinnissa oli huomioitiin opetus suunnitelman yleiset tavoitteet. • Harjoittelujakson pituus oli riittävä tavoitteiden saavuttamiseen. 	<p>Nikkari s. 34</p> <p>Mykrä s. 6 Luojus s. 25, 33</p> <p>Sipponen s. 22, Luojus s. 33</p>
Miten saamasi ohjaus auttoi oppimisessa?	<ul style="list-style-type: none"> • Työyksikkö oli tietoinen tulostani harjoitteluun. • Minulle oli nimetty omaohjaaja harjoittelun ajaksi. • Minut otettiin ystävällisesti vastaan harjoittelupaikassa. • Harjoittelupaikan esimies tuki oppimistani. • Harjoittelupaikkani ilmapiiri edisti oppimistani, työyksikössä minut huomioitiin tasavertaisena työryhmän jäsenenä, työyksikön myönteinen ilmapiiri edisti oppimistani • Työyhteisön jäsenet olivat sitoutuneita ohjaamiseen. • Työyksikössä oli minun lisäksi muita opiskelijoita. • Harjoittelun aikana muut työntekijät kutsuivat minua omalla 	<p>Oinonen s. 16 - 17</p> <p>Oinonen s. 29, Luojus s. 30</p> <p>Oinonen s. 16 - 17</p> <p>Saarikoski s. 16, 18, Hartikainen s. 21</p> <p>Hilden s. 8, Silander, Ryymin & Mattila, Kajander s. 15, Koskinen, Hietämäki & Nurro s. 15, Saarikoski s. 16, Hulkari s. 18</p> <p>Oinonen s. 16 - 17, Kallio, Luojus, Hulkari s. 18</p> <p>Kajander, Halme, Lunden s. 21</p> <p>Sipola s. 17</p>

<p>Oliko ohjaussuhde toimiva?</p>	<p>nimelläni.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Harjoittelujaksonei aikana yksikössä oli kiireistä. • Minulla oli ohjaajani kanssa samat työvuorot. • Ohjaajani oli motivoitunut ohjaamaan minua. • Minun yksilölliset tarpeet ja toiveet otettiin huomioon ohjauksessa. • Ohjaajaani oli helppo lähestyä. • Koin, että ohjaajalta saamani suullinen ja sanaton palaute oli yhdenmukaista. • Ohjaajalleni oli helppo esittää kysymyksiä. • Annoin ohjaajalleni palautetta ohjauksestani. • Ohjaajani oli kokenut ammattilainen. 	<p>Kajander s. 15, Oinonen s. 16 - 17, Luojus s. 19, 33, Kallio, Hulkari s. 19</p> <p>Kajander, Hartikainen s. 21, Luojus s.34</p> <p>Lehtola ja Vehkaperä s. 19, Tolonen s. 31, Luojus s. 33</p> <p>Luojus s. 23, Romppanen, Nikkari s. 31, Jääskeläinen s. 33</p> <p>Hulkari s. 18, Kukkola s. 27, Kalliola, Kurki, Salmi ja Tamminen-Vesterbacka, Luojus s. 30</p> <p>Kauppila s. 28, Frisk s. 33</p> <p>Hulkari s. 25, Oinonen s. 30</p> <p>Paloniemi, Hulkari, Kallio s. 20, Hautaniemi s. 34</p> <p>Saarikoski s. 27</p>
<p>Edistivätkö ohjaajasi pedagogiset taidot oppimistasi?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ohjaajani antoi minulle erilaisia oppimistehtäviä. • Sain ohjaajaltani palautetta vahvuuksistani. • Sain ohjaajaltani palau- 	<p>Oinonen s. 30</p> <p>Sipola s. 33, Luojus s. 34</p> <p>Sipola s. 33, Luojus s. 34</p>

	<p>tetta kehittämistä vaativista asioista.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ohjaajani antoi minulle vastuullisia tehtäviä. • Hoitotoimenpiteitä opin parhaiten ohjaajan ja muiden työntekijöiden esimerkkien kautta. • Hakeuduin aktiivisesti erilaisiin oppimistilanteisiin. • Ohjaajani vaati minulta liikaa osaamiseen nähden. • Ohjaajani antoi minun tehdä paljon erilaisissa oppimistilanteissa. • Ohjaajani pyysi minua perustelemaan ratkaisujani teorialla. • Harjoittelin erilaisia työtapoja ohjaajani kanssa. • Ohjaajani kannusti ja rohkaisi minua eri oppimistilanteissa. • Ohjaajani jakoi omaa osaamistaan. 	<p>Oinonen s. 30, Tolonen, Nikkari, Romppanen s. 31</p> <p>Mäkinen, Puttonen s. 33</p> <p>Silander, Ryymin & Mattila s. 15, Luojus s. 30, Nikkari, Romppanen s. 31</p> <p>Oinonen s. 29</p> <p>Oinonen s. 27</p> <p>Sipponen, Luojus s. 22</p> <p>Oinonen s. 30</p> <p>Oinonen s. 30</p> <p>Heinonen s. 27, Oinonen s. 29 - 30</p>
--	---	--

KYSELYLOMAKE

Kotkan kaupunki, Karhulan sairaala osasto 6

OHJATUN HARJOITTELUN PALAUTE

Taustatiedot

Ikäni on _____ vuotta

Suoritettu harjoittelujakso _____

Harjoittelujaksoni pituus _____ viikkoa

Vastaa alla oleviin kysymyksiin rastittamalla mielestäsi sopivin vaihtoehto.

TAVOITTEELLINEN OHJAUSPROSESSI	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
1. Lähtötasoni huomioitiin harjoittelujakson alussa.				
2. Ohjaajani perehtyi henkilökohtaisiin tavoitteisiini.				
3. Jaksolle asettamani tavoitteet olivat ohjaajani mielestä sopivat.				
4. Minut perehdytettiin hyvin harjoittelupaikkaani.				
5. Perehdytyksessä käytettiin apuna perehdytyslistaa tai -kansiota.				
6. Harjoittelujaksolla sain hyödyntää koulussa oppimaani teoriaa.				
7. Ohjaajani antoi minulle päivittäin palautetta.				
8. Yhteistyö ohjaavan opettajan kanssa toimi hyvin.				
9. Arviointikeskustelussa sain palautetta kehittämistä vaativista asioista.				
10. Opintojakson tavoitteet huomioitiin arvioinnissani.				
11. Harjoittelujakson pituus oli riittävä tavoitteiden saavuttamiseen.				

TYÖYKSIKÖN OHJAUSKULTTUURI	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
12. Työyksikkö oli tietoinen tulostani harjoitteluun.				
13. Minut otettiin ystävällisesti vastaan harjoitteluyksikössä.				
14. Työyksikön esimies osallistui opiskelijaohjaukseen.				
15. Minulle oli nimetty omaohjaaja ennen tuloani harjoitteluun.				
16. Harjoitteluyksikössä minua kutsuttiin omalla nimelläni.				
17. Kaikki työyhteisön jäsenet olivat sitoutuneita ohjaamiseen.				
18. Työyksikössä minut huomioitiin tasavertaisena työyhteisön jäsenenä.				
19. Harjoitteluyksikössä oli opiskelijamyönteinen ilmapiiri.				
20. Työyksikön myönteinen ilmapiiri edisti oppimistani.				
21. Harjoittelujakson aikana työyksikössä ollut kiire vaikeutti oppimistani.				
22. Työyksikössä oli mielestäni liikaa opiskelijoita samaan aikaan.				
23. Harjoitteluyksikössä olevat muut opiskelijat toimivat kannustavana vertaistukena.				

OHJAUSSUHDE	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
24. Minulla oli ohjaajani kanssa samat työvuorot.				
25. Ohjaajani oli kokenut ammattilainen.				
26. Ohjaajani oli kiinnostunut ohjaamisestani.				
27. Ohjaukseni oli yksilöllistä.				
28. Ohjaajaani oli helppo lähestyä.				
29. Ohjaajalleni oli helppo esittää kysymyksiä				
30. Ohjaajani sanallinen ja sanaton vuorovaikutus oli yhdenmukaista.				
31. Annoin ohjaajalleni palautetta ohjauksestani.				
OHJAAJANI OPETUKSELLISET TAIDOT				
32. Ohjaajani antoi minulle erilaisia oppimistehtäviä				
33. Ohjaajani antamat tehtävät olivat minulle sopivan vastuullisia.				
34. Opin parhaiten ohjaajani antaman esimerkin kautta eri hoitotoimenpiteitä.				
35. Sain ohjaajaltani palautetta vahvuuksistani.				
36. Sain ohjaajaltani palautetta kehittämistarpeista.				
37. Ohjaajani vaati minulta enemmän kuin osaamiseni oli.				
38. Ohjaajani antoi minun tehdä paljon erilaisissa oppimistilanteissa.				
39. Ohjaani pyysi minua perustelemaan ratkaisujani teorialla.				
40. Harjoittelin ohjaajani kanssa erilaisia työtapoja.				
41. Ohjaajani kannusti minua oppimistilanteissa.				
42. Hakeuduin aktiivisesti erilaisiin oppimistilanteisiin.				
43. Ohjaajani jakoi omaa osaamistaan.				

Mitä muuta palautetta haluat antaa?

Kiitos vastauksestasi!

SAATEKIRJE

Arvoisa esitestaukseen vastaaja

12.3.2014

Opiskelemme Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa hoitotyön koulutusohjelmassa ja valmistumme sairaanhoitajiksi toukokuussa 2014. Opinnäytetyömme aiheena on kehittää perusterveydenhuoltoon opiskelijaohjauksen laadunarviointimittari. Opiskelijoiden antamalla palautteella on tärkeä merkitys työyksikölle, jotta opiskelijaohjausta voidaan kehittää.

Saatekirjeen mukana on kyselylomake, johon toivomme teidän vastaavan ja antavan siitä rehellistä palautetta. Palautteen perusteella tulemme kehittämään kyselylomaketta ja muokkaamaan sitä paremmin tarkoitustaan vastaavaksi.

Esitestaus tehdään nimettömänä ja lomakkeet ovat ainoastaan tutkijoiden käytössä. Lomakkeet palautetaan suljetussa kirjekuoressa ja esitestauksen valmistuttua lomakkeet hävitetään asianmukaisesti. Suljetut kirjekuoret laitetaan niille osoitettuun palautuspaikkaan, jotka noudamme 19.3.2014.

Ystävällisin terveisin

Eija Lanki

Maija Mäkinen

Hannele Oksanen

Marika Vanhala

eija.lanki@

maija.makinen@

hannele.oksanen@

marika.vanhala@

student.kyamk.fi

student.kyamk.fi

student.kyamk.fi

student.kyamk.fi

1. Kuinka kauan sinulta kesti kyselyyn vastaaminen?

2. Olivatko kyselylomakkeen kysymykset selkeästi ymmärrettävissä?

3. Oliko kysymyksiin helppo vastata?

4. Olisitko kaivannut lisää kysymyksiä vai oliko niitä mielestäsi liikaa?

Jos olisit toivonut lisää kysymyksiä, niin mitä ne olisivat olleet?

Jos mielestäsi kysymyksiä oli liikaa, niin mitkä poistaisit?

5. Mitä muuta haluat sanoa?

Kiitos vastauksestasi!